

STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 23703
25 mei
2016

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2016/2018
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 mei 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf

UAW Nr. 11759

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB);

Partijen ter andere zijde: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Gelet op de Artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities en karakter van de CAO

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
1. *Schoonmaakbedrijf, dan wel glazenwassersbedrijf:*
Iedere onderneming, die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het regelmatig of eenmalig schoonmaken, dan wel glazenwassen in, op of aan gebouwen, woningen, terreinen en/of verkeersmiddelen, een en ander in de ruimste zin van het woord. Indien overwegend sprake is van rioolreinigingsactiviteiten is de CAO niet van toepassing.
2. *Werkgever:*
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1.
3. *Werknemer:*
Iedere man of vrouw die op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in lid 2 werkt in een functie die is ingedeeld met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage II en welke functies volgens het Orbasysteem niet hoger gewogen worden dan 100 punten (aangevuld met de functies (ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud niveau II en III). Deze definitie van werknemer geldt niet voor de degenen die onder het C-deel van deze CAO vallen.
4.a. *Uitzendkracht:*
De uitzendkracht zoals bedoeld in artikel 7:690 BW die via een uitzendbureau bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
b. *Payroll:*
De payrollkracht die via een payrollbedrijf bij het schoonmaak- of glazenwassersbedrijf werkt.
5. *Bestuurder:*
Hij of zij die alleen of met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.
6. *Vakvereniging(en):*
FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, en andere vakverenigingen, zowel afzonderlijk als gezamenlijk.
7. *Basisuurloon:*



Bruto uurloon genoemd in artikel 14 van de CAO waarover de toeslagen van artikel 18 en 19 van deze CAO berekend worden.
8. *Uurloon:*
Het bruto loon per uur, inclusief alle toeslagen die voor de werknemer gelden, maar exclusief vakantietoeslag en de betaling van overwerk.
9. *Loon:*
Het bruto loon per betaalperiode van 4 weken of per maand, inclusief alle toeslagen, maar exclusief de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eenmalige uitkering.
10. *Dagloon:*
Bruto loon per dag vastgesteld overeenkomstig bijlage I.
11. *VET:*
Het nominale bedrag als toeslag op het basisuurloon die verband houdt met:
- de vereenvoudiging van de CAO in 2008 en welk bedrag voor de individuele werknemer per 1 april 2008 dan wel overeenkomstig artikel 23 CAO 2010–2011 is vastgesteld; en/of
- het per 1 juli 2014 vervallen van de gevarentoeslag overeenkomstig artikel 6 CAO-deel Specialistische reiniging 2014–2016.

12. *Echtgeno(o)t(e):*
Als er in deze CAO wordt gesproken over een echtgeno(o)t(e), dan wordt daarmee ook de levenspartner bedoeld waarmee de werknemer duurzaam samenleeft en een gezamenlijke huishouding voert. Dit moet wel worden aangetoond met het wettelijk geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract.
13. *Regio:*
Het geografisch gebied waarbinnen de werknemer werkzaam is en dat begrensd wordt door een gebied ter grootte van 30 kilometer vanaf het woonadres bij aanvang van de arbeidsovereenkomst dan wel het woonadres na verhuizing.
14. *Arbeidstherapie:*
Een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.
15. *Karakter van de CAO:*
Deze CAO heeft een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze CAO opgenomen bepalingen toegepast dienen te worden.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever moet alle afspraken die in deze CAO staan nakomen.

3. De werkgever verzoekt de werknemer om bij indiensttreding aan te geven of de werknemer nog een ander dienstverband heeft.

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer moet alle verplichtingen die in deze CAO staan naleven.

2. De werknemer moet alle hulpmiddelen die de werkgever verstrekt, tijdens het werk gebruiken en deze behoorlijk onderhouden. Als de werknemer uit dienst treedt, moeten alle hulpmiddelen in goede staat weer bij de werkgever worden ingeleverd.

3. De werknemer die ook voor een andere werkgever werkt, moet dat bij zijn of haar werkgever melden.

Artikel 4 Onderaannemers

De onderaannemer moet alle bepalingen in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf naleven, behalve als er een andere CAO van toepassing is. De aannemer controleert de naleving hiervan. De onderaannemer zal hiertoe de gevraagde gegevens overleggen aan het schoonmaak- dan wel glazenwassersbedrijf.

Artikel 5 Uitzendbureaus / payroll

1. De werkgever moet zich ervan verzekeren dat deze CAO ook wordt nageleefd ten aanzien van uitzendkrachten die bij hem te werk zijn gesteld.

2. Indien het uitzendbureau beschikt over een NEN4400-1 certificaat en de werkgever een kopie daarvan in zijn administratie bewaart, voldoet de werkgever aan het gestelde in lid 1.



AANVANG EN WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 7 Algemeen

Bij indiensttreding is de werkgever verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan met de werknemer. Deze overeenkomst moet gebaseerd zijn op deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). De werkgever vermeldt in de arbeidsovereenkomst in ieder geval:

- de datum van indiensttreding;
- de duur (bepaalde- of onbepaalde tijd);
- de bij aanvang van de arbeidsovereenkomst geldende werktijden;
- het aantal uren per week;
- de functieaanduiding en de daarbij behorende loongroep (volgens bijlage II);
- de regio waarin de werknemer wordt geplaatst.

Artikel 8 Wijzigingen tijdens de arbeidsovereenkomst

1. De werknemer zal binnen redelijke grenzen een verandering van de werktijden en/of werkzaamheden en/of het object waar gewerkt wordt en/of de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd accepteren.

2. De werkgever zal hierbij rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van de werknemer.

3. Als een werknemer een andere functie gaat verrichten of als er door gewijzigde omstandigheden andere toeslagen van toepassing zijn, dan gelden die nieuwe toeslagen en het nieuwe (functie-)loon vanaf het moment van de wijziging.

AARD EN DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9 Aard en duur van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk de volgende arbeidsovereenkomsten aangaan:
   a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
   b. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 9 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 9 maanden worden verlengd.
   c. Eenmalig een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 18 maanden. Deze arbeidsovereenkomst kan eenmalig voor maximaal 6 maanden worden verlengd.
   d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter vervanging van een met name genoemde arbeidsongeschikte werknemer. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer dan voor de tijd van 2 jaar zijn aangegaan.
   e. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximum van 24 maanden voor een nader omschreven karwei (karwei: werkzaamheden in verband met speciale en/of eenmalige schoonmaakopdrachten en waarvan het einde objectief bepaalbaar is). Indien deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode korter dan 24 maanden, kan deze arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 7: 668a BW worden gevolgd door maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.
   f. Een arbeidsovereenkomst voor de duur van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding) die de werknemer volgt met een maximum van 2 jaar.
   g. Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht voor bepaalde tijd met een maximum van 6 maanden dan wel voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd. Voor deze arbeidsovereenkomst geldt een minimum van 8 uur per periode van 4 weken.
   De arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht is in het bijzonder bedoeld voor die arbeidsrelaties waarbij de werkzaamheden met zich meebrengen dat het aantal te werken uren per periode aanmerkelijk wisselend is. Deze overeenkomst zal worden aangegaan volgens het model dat als bijlage V bij deze CAO is opgenomen.
   h. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met een spaarurenregeling voor een werknemer die werkzaam is op een object met een vaste bedrijfssluiting (met een minimale sluiting van 6 weken per kalenderjaar). Per 1 januari 2015 kan de werknemer kiezen voor een zogenaamd scholencontract (met een ondergrens van 40 werkweken per kalenderjaar). Er wordt gebruikgemaakt van de modellen die als bijlage VI bij deze CAO zijn opgenomen.
   i. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. Vanaf 1 januari 2015 geldt dat er alleen een proeftijd van maximaal 2 maanden kan gelden bij een

tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst kan slechts een proeftijd worden overeengekomen voor zover sprake is van een nieuwe functie. Bij onvoldoende functioneren in de nieuwe functie zal binnen de proeftijd de oude functie met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden aan de werknemer worden aangeboden.

4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend of in strijd met het bepaalde in lid 1 verlengd wordt, wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:
1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.
2. Tijdens de overeengekomen proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3. Van rechtswege na het verstrijken van de schriftelijk overeengekomen duur bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur volgens artikel 9 lid 1 sub a t/m h.
4. Door opzegging door de werknemer.
   Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet de volgende opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen:
   a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen;
   b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen, met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste zes weken zal bedragen.
5. Door opzegging door de werkgever.
   Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het UWV, de volgende opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen:
   a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
   b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
   c. ten aanzien van de werknemer vanaf 45 jaar tot de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, dient de opzegtermijn met één week extra uitgebreid te worden voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van het 45e jaar heeft geduurd, zulks tot een maximum van 13 weken extra.
6. Bij het berekenen van de opzegtermijn wordt het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij door partijen een latere datum overeen is gekomen.

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 11 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week over een periode van 4 weken.

Artikel 12 Arbeidstijd en rusttijd

1. De Arbeidstijdenwet is van toepassing.

2. Voor de werknemer die gedurende de normale arbeidsduur werkzaam is in een rooster waarbij zowel gedurende de daguren, avonduren als de nachturen werkzaamheden kunnen worden verricht, zijn de volgende bepalingen van toepassing:
   a. het rooster dient uiterlijk 4 weken tevoren bekend te worden gemaakt aan de werknemer.
   b. een dienst zal minimaal 4 uur en maximaal 9 uur per dag bedragen en er zal geen sprake zijn van gebroken diensten.

c. de normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week zal in afwijking van artikel 11 bereikt worden over gemiddeld 12 weken.
d. Per 52 weken bedraagt het aantal nachtdiensten eindigend na 2.00 uur maximaal 140, of maximaal 38 uur arbeid tussen 0.00 uur en 6.00 uur per 2 weken.
e. gedurende een loonperiode van 4 weken worden maximaal 20 diensten ingeroosterd.

3. De werknemer die werkzaam is in een dienst van ten minste 4,5 uur waarbij minimaal 1 uur werktijd valt tussen 0.00 en 6.00 uur, heeft recht op een pauze van 0,5 uur tijdens deze dienst. Deze pauze wordt doorbetaald op basis van het uurloon overeenkomstig artikel 1 lid 8.

4. Als de werkgever nieuwe werkzaamheden opdraagt aan een werknemer die zijn of haar normale werkzaamheden al heeft beëindigd, dan wordt de tijd tussen de normale en de nieuwe werkzaamheden als arbeidstijd beschouwd met een maximum van een uur.

FUNCTIE-INDELING

Artikel 13 Functie-indeling

1. De werkgever is verplicht de functie van de werknemer in een loongroep in te delen met inachtneming van de referentiefuncties genoemd in bijlage II.
   Als een werknemer het niet eens is met de indeling van zijn functie, kan hij of zij gebruik maken van de beroepsprocedure of kan de RAS worden verzocht om de functie te laten wegen volgens het Orbasysteem op basis van een door werkgever en werknemer geaccordeerde functiebeschrijving. De kosten voor de werkgever of de werknemer worden door de RAS vergoed. Voor de beroepsprocedure wordt verwezen naar bijlage VIII.

2. De referentiefuncties zijn geactualiseerd en opgenomen in bijlage II van de CAO.

5. Een werknemer kan in meerdere functies worden ingedeeld onder de voorwaarde dat er sprake is van het uitvoeren van verschillende functies op verschillende objecten.

LONEN EN TOESLAGEN

Artikel 14 Basisuurloon, specialistentoeslag, inleerperiode en participatiewet

1. Er zijn 6 loongroepen.

2. De jeugdlonen zijn als volgt gerelateerd aan het basisuurloon bij 0 dienstjaren:
   17 jaar en jonger: 45%
   18 jaar: 55%
   19 jaar: 65%
   20 jaar: 75%
   21 jaar: 85%

3. De werknemer ontvangt tenminste het basisuurloon dat overeenkomt met zijn leeftijd of aantal dienstjaren van de loongroep waarin zijn functie is ingedeeld overeenkomstig bijlage II.

4. De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:
   – 2% per 1 juli 2016. Bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2016 of per 1 juli 2016.
   Dit leidt tot de loontabellen die opgenomen zijn in bijlage III.

5. De opbouw van dienstjaren ten behoeve van de loonsverhoging vindt plaats vanaf 22 jaar en ouder. Het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever. De loonsverhoging op grond van dienstjaren gaat in op de eerste dag van de betaalperiode waarin het betreffende aantal dienstjaren wordt bereikt.

6. Het basisuurloon van een jeugdige werknemer wordt verhoogd met ingang van de periode waarin zijn verjaardag valt.

7. De eerste 12 maanden van het dienstverband, inclusief eventuele uitzendperiode, vormen de inleerperiode. Gedurende de inleerperiode bedraagt het basisuurloon voor werknemers van 22 jaar en ouder 85% van het hoogste uurloon in de loongroep. Het basisuurloon voor jeugdige werknemers is hiervan afgeleid op basis van de percentages genoemd in lid 2 van dit Artikel. De basisuurlonen gedurende de inleerperiode zijn opgenomen in bijlage III.



8. De inleerperiode geldt niet voor een werknemer die:
   a. aantoonbaar de basis(vak)opleiding met succes heeft afgerond of;
   b. als uitzendkracht 12 maanden het inleerloon heeft ontvangen en het dienstverband binnen 3 maanden bij de werkgever wordt voortgezet of;
   c. binnen 6 maanden nadat hij/zij de branche heeft verlaten, een nieuw dienstverband aangaat met een werkgever en de werknemer op dat moment aantoont dat op het moment van verlaten van de branche de inleerperiode niet op de werknemer van toepassing was

9. Werknemers die vanaf 1 januari 2015 in aanmerking komen voor loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet kunnen beloond worden volgens het wettelijk minimumloon. De mogelijkheid tot beloning volgens het wettelijk minimumloon geldt alleen voor werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en niet voor andere werknemers zoals:
   – werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
   – andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
   – Uitzendkrachten die niet tot de doelgroep behoren.

Artikel 15 Eindejaarsuitkering

1. In 2016 wordt een eindejaarsuitkering uitbetaald door de werkgever. Om voor de eindejaarsuitkering in aanmerking te komen, moet de werknemer op het moment van uitbetaling ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst zijn van een werkgever.

2. De eindejaarsuitkering van 2,2% in 2016 wordt berekend over het bruto-inkomen in de referentieperiode.

3. Onder referentieperiode wordt hier verstaan:
   2016: 1-1-2016 tot en met 31-12-2016.

4. Onder bruto-inkomen wordt hier verstaan: het in de referentieperiode door de werknemer bij de werkgever verdiende loon inclusief alle toeslagen met uitzondering van de vakantietoeslag en VET.

5. De uitbetaling geschiedt samen met het loon over december respectievelijk in of samen met loonperiode 13 van het referentiejaar met inachtneming van de leden 7 en 8 van dit Artikel.

6. Bij einde dienstverband bij een werkgever of bij contractwisseling gedurende het referentiejaar wordt de eindejaarsuitkering, berekend over het tot dan toe in de referentieperiode verdiende bruto-inkomen, direct uitbetaald door de werkgever aan de werknemer.

7. De eindejaarsuitkering wordt als volgt berekend over het bruto-inkomen.
   a. *Bij betaling van het loon per maand*
      De verdienste op basis van het uurloon in de periode januari tot en met december.
   b. *Bij betaling van het loon per 4 weken in loonperiode 13*
      De verdienste op basis van het uurloon in de loonperioden 1 tot en met 12, gedeeld door 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 13.
   c. *Bij betaling van het loon per 4 weken samen met loonperiode 13*
      De verdienste op basis van het uurloon in de loonperioden 1 tot en met 13.

8. De eindejaarsuitkering wordt met inachtneming van de fiscale regels netto uitgekeerd als een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Het deel dat niet binnen de fiscale regels als netto reiskostenvergoeding kan worden uitbetaald, wordt bruto uitbetaald.

Artikel 16 Basisuurloon voorman/-vrouw

1. De voorman/-vrouw wordt één loongroep hoger ingedeeld dan de loongroep van de werknemers waarop toezicht wordt gehouden.

2. De voorman/vrouw die toezicht houdt op werknemers ingedeeld in loongroep 2 plus 5%, wordt ingedeeld in loongroep 3 plus 5%.

Artikel 17 Consignatie

1. De (ambulant)objectleider die buiten de overeengekomen werktijd direct oproepbaar moet zijn, ontvangt een consignatietoeslag van € 1,– bruto per geconsigneerd uur. Deze regeling geldt vanaf 1 juli 2014.

2. Voor de overige werknemers geldt dat er geen verplichte bereikbaarheid buiten werktijd van

toepassing is, tenzij in overleg met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 18 Toeslag bijzondere uren

1. Werknemers die 's avonds, 's nachts, in de weekends of op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslagen (in procenten) over het basisuurloon:

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 uur tot 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	150
06.00 uur tot 21.30 uur	0	0	0	0	0	50	50	150
21.30 uur tot 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	150

Voor werknemers werkzaam in hotels geldt een afwijkende regeling die is opgenomen in het D-deel van deze CAO.

2. Feestdagen zijn:
   - Nieuwjaarsdag;
   - 1e en 2e Paasdag;
   - Hemelvaartsdag;
   - 1e en 2e Pinksterdag;
   - 1e en 2e Kerstdag;
   - Koningsdag;
   - 5 mei (in lustrumjaren:

Artikel 19 Toeslag overwerk

1. Van overwerk is sprake:
   - na het 9e uur per dienst of dag, of:
   - per loonperiode volgens onderstaand schema:

Loonperiode	Overwerk vanaf:
Betaling per 4 weken	Het 152e uur per periode van 4 weken
Betaling per maand op basis van het gemiddelde van 21,667 werkdagen per maand	Het 164,67e uur per maand
Betaling per maand op basis van een wisselend aantal werkdagen per maand	– Het 152e uur bij 20 werkdagen; – Het 159,60e uur bij 21 werkdagen; – Het 167,20euur bij 22 werkdagen; – Het 174,80e uur bij 23 werkdagen.

2. De toeslag op het basisuurloon voor het verrichten van overwerk bedraagt 25%.

Artikel 20 Toeslagen voor overwerk en bijzondere uren

Werknemers die overwerk verrichten tijdens de (bijzondere) uren volgens de matrix in artikel 18 CAO ontvangen de toeslag bijzondere uren en de overwerktoeslag.

Artikel 21 Toeslag bedrijfshulpverlener

De werknemer, die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, ontvangt een toeslag van € 10,00 bruto per week.

Artikel 22 Waarnemingstoeslag

Als een werknemer tijdelijk een functie uitoefent waarvoor een andere loongroep of een toeslag geldt, dan ontvangt de werknemer het uurloon en de eventuele toeslagen die bij de functie horen die hij tijdelijk uitoefent met in achtneming van artikel 8 lid 3 CAO. De werkgever moet dit schriftelijk aan de werknemer laten weten.

Artikel 24 Feestdagen

Indien de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2 CAO) ontvangt deze het loon over deze dag voor zover anders normaal zou zijn gewerkt.

Artikel 25 Wijze van betaling

1. De werkgever betaalt het netto loonbedrag per bank of giro per 4 weken of per maand, uiterlijk binnen één week na afloop van het loontijdvak op een door de werknemer opgegeven bank- of girorekeningnummer.

2. Iedere werknemer ontvangt elke 4 weken of elke maand gelijktijdig met de betaling een schriftelijke loonspecificatie. Op verzoek van de werknemer kan de loonspecificatie digitaal worden verstrekt.
   Op de specificatie moet duidelijk leesbaar zijn vermeld:
   a. naam van de werknemer, het burgerservicenummer (BSN) en zijn loonnummer;
   b. periode, waarop de betaling betrekking heeft;
   c. aantal gewerkte dagen;
   d. aantal gewerkte uren;
   e. de objecten waar de werknemer werkzaam is (vanaf 1 januari 2015);
   f. aantal dagen respectievelijk uren vakantie/wettig verzuim;
   g. overuren;
   h. opgebouwde vakantieuren met een onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren;
   i. (uur)loonbedrag, gespecificeerd (met vermelding van toeslagen en VET);
   j. verschuldigde loonheffing;
   k. ingehouden premies sociale verzekeringswetten;
   l. ingehouden pensioenpremie;
   m. netto loonbedrag.

3. De werkgever verstrekt op verzoek van de vakvereniging een urenstaat.

Artikel 26 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt in de maand mei betaald. Het is niet toegestaan om hierover afwijkende afspraken te maken.

2. De vakantietoeslag wordt berekend over:
   a. bij betaling per maand:
   het loon over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopende jaar.
   b. Bij betaling per 4 weken:
   het loon over periode 5 van het voorafgaande jaar tot en met periode 4 van het lopende jaar.

VAKANTIE, BETAALD EN ONBETAALD VERLOF

Artikel 27 Vakantie

1. De vakantieopbouw bedraagt 10% van ieder betaald uur of deel daarvan.
   Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.

3. Bij opname van vakantieuren wordt het loon doorbetaald.

4. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het opnemen van 3 weken vakantie per kalenderjaar.

5. Een collectieve vakantie van maximaal drie weken kan alleen in juli of augustus worden vastgesteld. De werkgever heeft voor de collectieve vakantie de instemming van de ondernemingsraad nodig. Bij bedrijven zonder ondernemingsraad is voor een collectieve vakantie de instemming van 50% plus 1 werknemer van het betreffende object vereist.

6. Het is niet toegestaan om de vakantieuren per loontijdvak uit te betalen. Opgebouwde en niet opgenomen bovenwettelijke vakantieuren kunnen op verzoek van de werknemer jaarlijks wel als loon worden uitbetaald.

7. De vervaltermijn van de wettelijke vakantieuren bedraagt 1 jaar na afloop van het kalenderjaar. De vervaltermijn van bovenwettelijke vakantieuren bedraagt 5 jaar na afloop van het kalenderjaar.

Artikel 28 Betaald verlof

1. De werknemer waarvan de echtgeno(o)t(e), (stief)vader, (stief)moeder, kinderen, pleegkinderen,

stiefkinderen, schoonmoeder, schoonvader is overleden, krijgt vanaf de dag van overlijden 5 aaneengesloten werkdagen verlof met behoud van loon aan de hand van artikel 1 lid 8 CAO, voor zover op deze dagen normaal wordt gewerkt. Indien een werknemer ook in het weekend werkt, is dit extra betaald verlof.

2. De werknemer waarvan bloed- en aanverwanten in de 2e graad zijn overleden, krijgt 1 dag betaald verlof voor het bijwonen van de crematie of begrafenis, voor zover op deze dag normaal wordt gewerkt. Bloed- en aanverwanten in de 2e graad zijn: zijn (schoon)grootouders, (schoon)broers, (schoon)zussen en kleinkinderen.

Artikel 29 Onbetaald verlof

De werkgever zal een verzoek van de werknemer voor het opnemen van onbetaald verlof zoveel mogelijk inwilligen. De werkgever wijst op de gevolgen voor de sociale zekerheid en de opbouw van het pensioen.

Artikel 30 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

1. Uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is mogen niet aangemerkt worden als vakantie-uren, tenzij de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verzoekt om vakantieuren op te nemen.

2. De werknemer bouwt gedurende zijn periode van arbeidsongeschiktheid volledige vakantie op.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever betaalt de arbeidsongeschikte werknemer gedurende maximaal 104 weken het loon volgens onderstaand schema:

Duur dienstverband	Uitkering als percentage van het dagloon
< 6 maanden	70%, met inachtneming van de bepalingen in de Wet Minimumloon
Tussen 6 maanden en 2 jaar	90%
> 2 jaar	100% (of 90% na 52 weken volgens artikel 31 lid 3 CAO)

2. Het uitkeringspercentage als bedoeld in lid 1 is afhankelijk van de duur van het dienstverband, daarbij geldt het volgende:
   - het uitkeringspercentage wordt bepaald op basis van de duur van het dienstverband op de 1e dag van arbeidsongeschiktheid en blijft ongewijzigd;
   - de periode bij een vorige werkgever wordt meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.

4. De in lid 1 genoemde uitkeringspercentages zijn erop gebaseerd dat de werknemer gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid voldoende op re-integratie gerichte inspanningen verricht. Indien dit niet het geval is, worden de in lid 1 genoemde uitkeringspercentages verlaagd tot 70% van het dagloon.

5. In aanvulling op artikel 7:629 lid 11 BW wordt de maximale loondoorbetalingsverplichting van 104 weken als bedoeld in lid 1 verlengd als:
   a. het UWV een werkgever een sanctie oplegt met het gevolg dat de werkgever langer dan 104 weken het loon moet door betalen en
   b. het een werknemer betreft die ten minste 104 weken arbeidsongeschikt is.

   De loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in dit lid geldt voor de duur van de opgelegde sanctie met een maximum van 52 weken.
   Als later blijkt dat de sanctie ten onrechte is opgelegd aan de werkgever, heeft de werkgever het recht om het teveel betaalde terug te vorderen.

6. Wat betreft de wachtdagen geldt per kalenderjaar het volgende:
   - 2016: Voor alle werknemers geldt dat bij arbeidsongeschiktheid geen wachtdagen meer kunnen worden ingehouden.

7. Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval betaalt de werkgever 100% van het dagloon door. Het schema van lid 1 geldt in dat geval niet. Een bedrijfsongeval moet altijd binnen 24 uur na vaststelling van de arbeidsongeschiktheid worden gemeld bij de werkgever.

8. Als de werkgever van oordeel is dat een werknemer niet arbeidsongeschikt is en daarom het



voornemen heeft om doorbetaling van het loon te stoppen of op te schorten, zal de werkgever, alvorens dit voornemen uit te voeren, advies inwinnen bij een deskundige derde.

UITKERINGEN

Artikel 32 Uitkering bij overlijden

Als een werknemer overlijdt, krijgen de nabestaanden als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 BW een overlijdensuitkering. De uitkering wordt berekend over het loon van het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Heeft de overleden werknemer nog inkomen tegoed uit Ziektewet, WAO of WIA, dan wordt dit van de uitkering afgetrokken.

Artikel 33 Onwerkbaar weer

In afwijking van het bepaalde bij artikel 7:628 BW gelden bij onwerkbaar weer de volgende bepalingen:

1. De werkgever kan de werknemer andere dan de gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze in lijn liggen met de activiteiten als bepaald in artikel 1 lid 3 CAO. In dat geval wordt het loon doorbetaald.
2. Als het gestelde sub 1 niet mogelijk is, zal de werkgever namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen. Deze uitkering wordt door de werkgever gedurende 27 dagen aangevuld tot 100% van het loon en na 27 dagen tot 90% van het loon.

VERGOEDINGEN

Artikel 34 Reistijden- en reiskostenregeling

Reiskosten

1. Woon-werkverkeer wordt vergoed als de totale reisafstand van het huisadres naar het werkadres of de werkadressen (heen en terug) meer bedraagt dan 60 kilometer per dag.
   De vergoeding wordt als volgt vastgesteld:
   a. reizen bij openbaar vervoer, fiets en bromfiets: de volledige kosten van het openbaar vervoer.
   b. reizen per eigen auto: vergoeding van alle kilometers op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
2. Als de werkgever zorgt voor vervoer, wordt onder woon-werkverkeer de afstand van het woonadres naar de opstapplaats verstaan.
3. In geval van herplaatsing op verzoek van de werkgever binnen de regio waarin de werknemer is geplaatst, zullen in het geval sprake is van een toename van de totale reisafstand woon-werkverkeer ter compensatie aan de werknemer de meerkilometers woon-werkverkeer worden vergoed op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.
4. Voor woon-werkverkeer dat niet is vergoed geldt de (fiscale) uitruil met de eindejaarsuitkering. Dit staat opgenomen in artikel 15 lid 8 CAO.

Reisuren

5. Indien de werknemer aansluitend werkzaam is op meerdere objecten, of op verschillende tijdstippen op hetzelfde object, wordt de reistijd tussen de objecten vergoed op basis van het basisuurloon en de reisafstand op basis van een kostenvergoeding ter hoogte van het fiscaal maximaal toegestane onbelaste bedrag.
6. Indien de werknemer niet aansluitend werkzaam is op twee of meer objecten, en de tijd tussen de beëindiging van de werkzaamheden op het eerste object en de start van de werkzaamheden op het tweede object minder dan 5 uur bedraagt, wordt met ingang van het tweede object een vergoeding van € 1,50 bruto per opkomst betaald.

Artikel 35 Reiskosten Schiphol

1. Dit artikel geldt alleen voor werkgevers en werknemers voor zover die werkzaam zijn op de Schiphol-Luchthaven, Schiphol-Oost en en/of Schiphol-Zuid.

2. Woon-werkverkeer wordt niet vergoed als:
   a. de afstand enkele reis 5 kilometer of minder is;
   b. de werkgever zorgt voor het woon-werkvervoer;
   c. de werknemer vier weken of langer aaneengesloten arbeidsongeschikt is. Het recht op

reiskostenvergoeding herleeft op de eerste dag, waarop de werknemer de werkzaamheden hervat.

3. De vergoeding van reiskosten bedraagt € 0,11 per kilometer.

4. Voor de berekening van het aantal kilometers woon-werkverkeer wordt de digitale routeplanner van de ANWB gebruikt. Bepalend is de kortste afstand tussen de postcode aangevuld met het huisnummer van het woonadres en de postcode aangevuld met het huisnummer van het object waarop de werknemer werkzaam is, die wordt vermenigvuldigd met twee.

5. De uitbetaling door de werkgever van de reiskostenvergoeding op basis van dit artikel geschiedt in een vast bedrag per betaalperiode (4 weken of maand). Voor de berekening van het bedrag wordt uitgegaan van het aantal werkbare dagen in enig jaar verminderd met 26 vakantiedagen en het aantal betaalperioden in het betreffende jaar.

6. Zowel in het geval de reiskostenregeling volgens artikel 34 CAO of een andere tussen de werkgever en werknemer afgesproken reiskostenregeling gunstiger is voor de werknemer, geldt alleen de gunstigere regeling.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 36 Opleiding en ontwikkeling

A. Traject Nederlandse taal

1. Voor werknemers die deelnemen aan een taaltraject via de RAS wordt een tegemoetkoming in kosten van het traject en de verletkosten verstrekt.
2. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 4.000 per werknemer. Het betreft een vergoeding aan de werkgever.
3. Het doel van de taaltrajecten is verhoging van het taalniveau. Dit wordt gemeten via een begin- en een eindtoets.
4. De RAS stelt criteria op om voor financiering in aanmerking te komen. Deze criteria worden via de website van de RAS kenbaar gemaakt.

B. (Basis)vakopleidingen en ontwikkeling

5. Na indiensttreding ontvangt de werknemer binnen 3 maanden doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.
6. Uiterlijk 3 maanden hierna krijgt de werknemer de basis(vak)opleiding aangeboden die gevolgd wordt door het examen bij het RAS-Examenbureau. De werknemer moet de opleiding volgen. De werknemer die al een diploma van de basis(vak)opleiding heeft, is hiervan uitgezonderd.
7. Als de werknemer geen aanbod krijgt, kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.
8. Ook na de inleerperiode als bedoeld in artikel 14 lid 7 CAO is de werkgever verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen om aan voor zijn functie relevante opleidingen deel te nemen die de werknemer in staat stelt om te (blijven) voldoen aan de door de branche vastgestelde eindtermen, waarmee een door de branche erkend diploma wordt verkregen.
9. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de in dit artikel in leden 6 en 8 genoemde opleidingen en examens via het RAS-Examenbureau deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuurloon.
10. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.

Artikel 37 Bijdrage in kosten van opleidingen

1. De werkgever kan een bijdrage ontvangen in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten, bijlage X.

2. Jaarlijks wordt per kalenderjaar vastgesteld voor welke opleidingen een bijdrage wordt toegekend en wat de hoogte van de bijdrage per opleiding is. Dit wordt vastgelegd in het Overzicht Bijdragen in de Opleidingskosten, bijlage XI.

3. Het O&O-fonds is opgericht om branchegerichte opleidingen te stimuleren en te betalen. De



statuten en reglementen van het O&O-fonds maken deel uit van de CAO.

WERKGELEGENHEID

Artikel 38 Werkgelegenheid bij contractswisseling

1. Van een contractswisseling is sprake indien een schoonmaakbedrijf- of glazenwassersbedrijf als gevolg van een heraanbesteding hetzelfde (of nagenoeg hetzelfde) object verwerft.
   Van een heraanbesteding in de zin van de CAO is sprake, indien dezelfde opdrachtgever een ander schoonmaak- of glazenwassersbedrijf dan het zittende schoonmaak- of glazenwassers-bedrijf in de gelegenheid stelt om tegen een bepaalde prijs, het werk, te gaan verrichten. Onder heraanbesteding wordt ook verstaan een aanbesteding als gevolg van opzegging van het contract door het schoonmaak/glazenwassersbedrijf.
   De bepalingen van dit artikel gelden ook als een schoonmaak- of glazenwassersbedrijf een object verwerft na tussenkomst van een derde niet-schoonmaak- of glazenwassersbedrijf.

Voorwaarden aanbieding

2. De werkgever die door contractswisseling een object verwerft zal aan de werknemers die op het moment van de wisseling op het object werkzaam zijn een arbeidsovereenkomst aanbieden als:
   – De werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam is en
   – De werknemer die op of na 1 januari 2012 nieuw in dienst is getreden – anders dan door contractswisseling – beschikt over een door de branche erkend diploma.

   Deze aanbiedingsverplichting geldt niet voor:
   – De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
   – De werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is;
   – De werknemer ingedeeld in de functie (ambulant) objectleider;
   – De werknemer die structureel meer werkt dan 48 uur per week bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractswisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6).

Inhoud en aanvaarding aanbieding

3. Indien aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan dient de werkgever bij het aanbieden van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met artikel 8 CAO en de volgende bepalingen:
   – het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd;
   – De werknemers ontvangen een aanbod op het te wisselen object zonder enige wijziging in werktijden en uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij contractswisseling bij de nieuwe werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling op het object werd gewerkt. Er kunnen pas na de wisseling wijzigingen worden doorgevoerd.
   – De werknemer behoudt zijn recht op boven de CAO afgesproken vergoeding voor reiskosten als dit recht is ontstaan vóór 31 december 2007. Ook behoudt de werknemer zijn recht op VET (vereenvoudigingstoeslag).
   – Jubileumregelingen:
     • Als het verliezende en het verwervende bedrijf een jubileumregeling hebben, worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) meegeteld voor het recht op de jubileumregeling bij het verwervende bedrijf.
     • Als het verliezende bedrijf geen jubileumregeling heeft en het verwervende bedrijf wel bij 25- of 40-jarig dienstverband, dan worden de dienstjaren bij het verliezende bedrijf (dan wel de verliezende bedrijven) meegeteld voor het recht op deze jubileumregeling bij het verwervende bedrijf.
4. Een werknemer dient binnen 5 werkdagen te beslissen over de door het verwervende bedrijf aangeboden arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dit aanbod afwijst, blijft de werknemer in dienst van het verliezende bedrijf. Een aanbod dat niet voldoet aan de in dit artikel gestelde voorwaarden wordt als ongeldig beschouwd.
5. Op de overdracht van vakantieuren, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 1 sub g CAO) bij contractswisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

Afkoop rechten boven CAO

6. Indien werknemers als bedoeld in lid 2 bij het verliezende bedrijf aanspraak hebben op rechten die uitstijgen boven de CAO, dan dient het verliezende bedrijf voor de datum van de contractswisseling deze boven CAO rechten af te bouwen tot het CAO niveau, tenzij het verliezende bedrijf met de

werknemer met inachtneming van artikel 8 CAO overeenkomt dat de werknemer bij het verliezende bedrijf blijft werken.
Indien het verliezende bedrijf de boven CAO rechten afbouwt tot het CAO niveau, heeft de werknemer ter compensatie recht op de volgende afkoopsom:
– een bedrag ter grootte van de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer korter dan 2 jaar de boven CAO rechten geniet;
– een bedrag ter grootte van 2,5 keer de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer 2 jaar of langer de boven CAO rechten geniet.
Bovenstaande regeling is ook van toepassing op de vergoeding meerkilometers woon-werkverkeer conform artikel 34 lid 3 van de CAO.

Informatieverplichtingen

7. Als er sprake is van een heraanbesteding zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van contractswisseling dan wel nieuwe ingangsdatum van het contract de werknemers informeren dat er een heraanbesteding gaande is en hen wijzen op de rechten en verplichtingen voortvloeiende uit dit Artikel.
8. a. Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 5 werkdagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan het verwervende bedrijf van de werknemers als bedoeld in lid 2.
De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties gerekend over een periode van 18 maanden voorafgaand aan de contractswisseling en het verliezende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was en – met inachtneming van de voorwaarden van lid 2 – beschikt over een door de branche erkend diploma.
Indien het verliezende bedrijf niet voldoet aan de informatieverplichting als hiervoor bedoeld is het verliezende bedrijf jegens het winnende bedrijf aansprakelijk voor de hieruit voortvloeiende schade.
b. Het bedrijf dat een object verwerft moet een arbeidsovereenkomst aanbieden binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de verliezende werkgever, maar niet later dan 10 werkdagen voor de ingangsdatum van het onderhavige contract. Indien het verwervende bedrijf nalatig is bij het nakomen van deze verplichting en het verliezende bedrijf als gevolg van deze nalatigheid schade lijdt, kan de schade door het verliezende bedrijf op het verwervende bedrijf worden verhaald.

Bijzondere regels grote aanbestedingen (objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar)

9. In de offertefase dient het huidige schoonmaakbedrijf op verzoek de gegevens van de werknemers binnen 5 werkdagen (geanonimiseerd) aan bedrijven ter beschikking te stellen die willen inschrijven.
10. Om de werkdruk te meten wordt de in de CAO ARBO opgenomen werkdrukmeter ingezet: 6 maanden voor expiratie van het contract door het verliezende bedrijf en 6 maanden na start van het nieuwe contract door het verwervende bedrijf. De bedrijven zijn verplicht de uitkomsten van de werkdrukmeting ter beschikking te stellen aan de RAS.

Werknemers die niet in aanmerking komen voor een aanbieding

11. Werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden zoals genoemd in lid 2 worden door de werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:
– vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
– als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.
12. Werknemers die in verband met de duur van de arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in lid 2, geen arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden vanuit de verwervende werkgever, blijven in dienst van de verliezende werkgever die ook verder verantwoordelijk blijft voor de re-integratie.

Verhouding tot wetgeving

13. Indien de wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt deze boven de bepalingen in dit Artikel.

Artikel 39 Ontslag

Pas als de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 38 lid 11 CAO een maand na de contractswisseling nog niet heeft geleid tot het aanbieden van een passende functie, heeft de werkgever de



mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Als bedrijfsvestiging wordt dan voor de toepassing van het Ontslagbesluit aangemerkt het viercijferig postcodegebied van het object waar de werknemer werkzaam was, als zijnde een zelfstandig organisatorische eenheid.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 40 Vakbondsvoorzieningen

2. Als de vakvereniging(en) uiterlijk 2 weken vooraf daar om vragen, zal de werkgever verzuim met behoud van loon toestaan voor kaderleden met uitzondering van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden die aan de vakvereniging(en) kenbaar gemaakt zal worden. De kosten van dit verzuim kunnen door de werkgever gedeclareerd worden bij de RAS.
3. Vakverenigingen worden tijdens de looptijd van de CAO in de gelegenheid gesteld om maximaal 10 kaderleden, verdeeld over verschillende bedrijven, gedurende 1 maand te trainen met behoud van loon. De verletkosten, als gevolg van deelname aan deze training kunnen door de werkgever worden gedeclareerd bij de RAS.

Artikel 42 Geschillencommissie / bindend advies procedure ras

Voor het Reglement Geschillencommissie RAS wordt verwezen naar bijlage VII.

Artikel 45 Raad voor arbeidsverhoudingen schoonmaak- en glazenwassersbranche

Er is een Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) Magistratenlaan 182, Postbus 2216, 5202 CE ’s-Hertogenbosch (e-mailadres: info@ras.nl). De Statuten en Reglementen van de RAS maken deel uit van de CAO.

Artikel 46 Dispensatie

1. De RAS is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming of een groep van ondernemingen daartoe aanleiding geven, afwijkingen van de bepalingen van deze overeenkomst toe te staan.

2. Een verzoek om dispensatie dient schriftelijk bij de RAS te worden ingediend.

3. In het verzoek dient ten minste te worden opgenomen:
   – naam en adres van de verzoeker;
   – ondertekening door de verzoeker;
   – een nauwkeurige beschrijving van de bijzondere omstandigheden, het bereik van het dispensatieverzoek en de onderliggende argumentatie.

4. De verzoeker verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek door de RAS nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

5. De RAS kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten.

6. De verzoeker zal binnen 2 maanden, na ontvangst van alle relevante stukken, een schriftelijk en gemotiveerd besluit van de RAS ontvangen.

Artikel 47 Financiering branche-orgaan (ras)

1. De werkgever is ten behoeve van de RAS per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd van een bepaald percentage van de loonsom, zoals aangegeven in lid 4 van dit Artikel.

3. Dit percentage van de loonsom wordt geïnd door of namens de RAS.

4. De in lid 1 bedoelde bijdrage percentage is vastgesteld op 0,75% (exclusief BTW) van de loonsom in het lopende jaar.

CAO-DEEL VOOR SPECIALISTISCHE REINIGING

Artikel 1 Gelding

1. Dit deel van de CAO geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van het algemene deel

van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers werkzaam in de specialistische reiniging.

2. Het algemene deel van de CAO geldt wanneer dit deel van de CAO geen andere regeling treft.

3. Artikel 1 lid 13 (regiobepaling) van het algemene deel van de CAO geldt niet voor werknemers werkzaam in de specialistische reiniging.

Artikel 2 Kenmerken specialistische reiniging

De specialistische reiniging kenmerkt zich door:
– werkzaamheden die veelal op externe locaties plaatsvinden, en waartoe veel verplaatsingen nodig zijn;
– vaak buitenwerk en daardoor weersafhankelijk;
– noodzaak van specialistische opleiding;
– bijzondere eisen ten aanzien van arbo en veiligheid;
– Veiligheidsaspecten en specialistische opleiding van de werknemer nemen mede vanwege de objectspecifieke (veiligheids)eisen een belangrijke plaats in voor werknemers werkzaam in de specialistische reiniging.

Artikel 3 Segmenten specialistische reiniging en functies

Binnen de specialistische reiniging zijn de volgende segmenten, met bijbehorende functies, te onderscheiden:
– glazenwaswerkzaamheden aan gebouwen (hierna: segment ‘glasbewassing’). Functies: Glazenwasser I en II en Meewerkend voorman- voorvrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II.
– reiniging en onderhoud van gevels. Hieronder valt ook graffitiverwijdering op alle ondergronden (hierna: segment ‘gevelonderhoud’). Functies: Gevelbehandelaar I, II en III en Meewerkend voorman- voorvrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II.
– werkzaamheden die direct na een calamiteit (denk aan brand, water, storm of stof) moeten plaatsvinden om de gevolgschade daarvan zoveel mogelijk te beperken (hierna: segment ‘calamiteiten’). Functies: Medewerkerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I, II en III.
– schoonmaak binnen productieafdelingen in de voedingsmiddelenindustrie (hierna: segment ‘foodreiniging’). Functies: Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I, II en III.
– overige industrie, alsmede herstel/reparatie- en/of levensduurverlengende werkzaamheden (denk aan tegelzetten na calamiteiten en reparatie van vloeren). Functies: Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I, II en III.

Artikel 4 Basis(vak)opleiding en ontwikkeling

1. De werknemer ontvangt van de werkgever binnen 3 maanden na indiensttreding doeltreffende en aan de opgedragen taken aangepaste voorlichting, instructie en onderricht om de werkzaamheden veilig en gezond te kunnen uitoefenen.

2. De werknemer krijgt binnen 6 maanden na indiensttreding van zijn werkgever de basis(vak)opleiding aangeboden. Dit wordt gevolgd door een bij de RAS erkend examen. Dit geldt niet indien de werknemer al beschikt over een relevant basis(vak)diploma, een MBO-diploma (niveau 2 of 3 schoonmaak- of glazenwassersbranche) of voor werknemers binnen het segment ‘overige industrie’.

3. Het betreft, afhankelijk van in welk deel van de specialistische reiniging de werknemer werkzaam is, de basis(vak)opleiding glazenwasser, gevelonderhoud, reiniging na calamiteiten of reiniging in de voedselverwerkende industrie.

4. De werknemer is verplicht aan de basis(vak)opleiding en het (her-)examen deel te nemen.

5. De werknemer die met toestemming van de werkgever aan de basis(vak)opleiding en het (her-)examen deelneemt, ontvangt voor ieder cursus- en examenuur een vergoeding ter grootte van het voor de werknemer geldende basisuurloon.

6. De werkgever stelt de werknemer ook na de basis(vak)opleiding in de gelegenheid om aan voor zijn functie relevante opleidingen deel te nemen.

7. De werkgever kan van de RAS een tegemoetkoming ontvangen in opleidings- en examenkosten. De voorwaarden staan in het Reglement Bijdrage in de kosten van opleidingstrajecten (Bijlage X CAO) en op de website van de RAS (www.ras.nl).



8. Opleidingskosten van door de RAS gesubsidieerde opleidingen kunnen niet teruggevorderd worden bij de werknemer.

9. Indien de werkgever niet voldoet aan het bepaalde in dit artikel kan de werknemer dat melden bij de RAS en/of bij CAO-partijen.

Artikel 5 Consignatie

Als een werknemer buiten de reguliere werktijd direct oproepbaar moet zijn voor het verrichten van werkzaamheden en daarvoor permanent bereikbaar moet zijn, geldt het volgende:
– De periode dat deze werknemer beschikbaar moet zijn (periode van consignatie) duurt maximaal één volledige week per twee weken. Er wordt gebruik gemaakt van een mobiele telefoon. Voor elke week van beschikbaar zijn (consignatie) ontvangt de werknemer een vergoeding van € 50,– bruto loon.
– Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen, dan zal aan hem per opkomst het loon worden doorbetaald. De vergoeding daarbij is minimaal gelijk aan 2 uur loon.
– Als deze werknemer tijdens een periode van beschikbaarheid (consignatie) daadwerkelijk wordt opgeroepen ten tijde van een nachtdienst, geldt aansluitend aan de duur van de oproep een rusttijd van minimaal 8 uur (exclusief reistijd). Indien rusturen vallen op uren van de dag waarop normaal gewerkt zou worden moeten deze uren doorbetaald worden.

Artikel 6 vervallen gevarentoeslag

1. De gevarentoeslag van voorgaand lid vervalt per 1 juli 2014. Werknemers die op 30 juni 2014 recht hadden op de gevarentoeslag ontvangen een compensatie via de vereenvoudingstoeslag (VET).

2. De hoogte van de VET bedraagt 10% over het basisuurloon per 30 juni 2014 (zie ook artikel 1 lid 11 CAO).

Artikel 7 Reistijden- en reiskostenregeling

1. Als werktijd geldt: de tijd vanaf het eerste werkobject tot en met het laatste werkobject. Werkobject is de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

2. Als reistijd geldt: de tijd die de werknemer reist met eigen of openbaar vervoer dan wel gebruik maakt van een vervoermiddel van de werkgever, vanaf huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject, eventueel via de vestiging, terug naar huis. Reizen via de vestiging gebeurt in samenspraak tussen werkgever en werknemer.

3. Als reisafstand geldt: de afstand die de werknemer reist met eigen of openbaar vervoer vanaf huis naar het eerste werkobject, eventueel via de vestiging, en vanaf het laatste werkobject, eventueel via de vestiging, terug naar huis. Reizen via de vestiging gebeurt in samenspraak tussen werkgever en werknemer.

4. Om de reisafstand en reistijd te bepalen past de werkgever voor alle werknemers een uniform systeem toe wat betreft de te gebruiken routeplanner en route om de reisafstand en reistijd te bepalen, tenzij de billijkheid in individuele gevallen een andere toepassing vraagt.
   a. Indien de reisafstand meer bedraagt dan 60 kilometer per dag ontvangt de werknemer: bij gebruik van openbaar vervoer, fiets en bromfiets: de volledige kosten van het openbaar vervoer.
   b. bij reizen per auto: vergoeding van alle kilometers op basis van de maximaal fiscaal toegestane onbelaste vergoeding.

5. Indien de reistijd meer bedraagt dan 1,5 uur per dag wordt het meerdere vergoed als zijnde reisuren op basis van het CAO-basisuurloon.

6. Voor de chauffeur, die gebruik maakt van een vervoermiddel van de werkgever, start (in afwijking op lid 1) de werktijd bij het laad- en/of losadres dan wel op de eerste opstapplaats van werknemers die vanwege de werkgever worden vervoerd.

Artikel 8 Contractswisseling en onderaanneming

1. In aanvulling op artikel 38 lid 1 van het algemeen deel van de CAO geldt dat als er sprake is van glasbewassing in onderaanneming met een substantiële omvang, gevolgd door een heraanbesteding van de glasbewassing, het projectverwervende bedrijf ook aan een aantal werknemers die bij

de onderaannemer werkzaam zijn een aanbieding moet doen.

2. Er is sprake van glasbewassing met een substantiële omvang indien deze meer bedraagt dan 3.344 uur op jaarbasis voorafgaande aan de datum contractswisseling.

3. Het aantal werknemers, werkzaam bij de onderaannemer, dat een aanbieding van het projectverwervende bedrijf ontvangt wordt bepaald op basis van onderstaand schema:

Aantal uren glasbewassing op jaarbasis	Aantal werknemers dat een aanbieding ontvangt:
Minder dan 3.344 uur	0
3.344–5.015 uur	2
5.016–6.687 uur	3
6.688–8.359 uur	4

4. Om als werknemer van de onderaannemer binnen 'het afspiegelen' te worden betrokken gelden (in afwijking op artikel 38 lid 2 van het algemeen deel van de CAO) de volgende voorwaarden:
   – De werknemer dient in de afgelopen 1,5 jaar minimaal 200 uren op het te wisselen object als glazenwasser werkzaamheden te hebben verricht;
   – De werknemer is voor onbepaalde tijd bij de onderaannemer in dienst;
   – De werknemer beschikt over een door de branche erkend diploma;De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt;
   – De werknemer is niet langer dan 26 weken arbeidsongeschikt;
   – De werknemer werkt structureel niet meer dan 48 uur per week bij de onderaannemer (tenzij voorafgaand aan de wisseling de uren boven de 48 uur zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6 van het algemeen deel van de CAO).

5. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast om te bepalen welke werknemers een aanbieding ontvangen (hoofdstuk 10, Beleidsregels Ontslagtaak UWV, versie april 2014). De afwijkingsmogelijkheden in de hoofdstukken 17 t/m 19 van deze beleidsregels zijn niet van toepassing. Op de website van de RAS zijn de beleidsregels te downloaden.

6. Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden de functies Glazenwasser I en II als uitwisselbaar. De functies Meewerkend voorman- voorvrouw schoonmaakonderhoud buiten I en II gelden ook als uitwisselbaar.

7. De werknemers die, na afspiegeling, recht hebben op een aanbieding van het projectverwervende bedrijf ontvangen een aanbod zonder enige wijziging in uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij de contractswisseling bij de projectverwervende werkgever een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de contractswisseling bij de onderaannemer (in totaal) werd gewerkt. Dit lid geldt als afwijking op artikel 38 lid 3 (2e gedachtestreepje) van het algemeen deel van de CAO.

8. Het bedrijf werkzaam als onderaannemer op het te wisselen object, of het projectverliezende bedrijf, zal een juiste invulling van dit artikel jegens het projectverwervende bedrijf aantonen.

9. De regels van artikel 38 lid 3 (1e en 3e gedachtestreepje) en lid 4 t/m 13 van het algemeen deel van de CAO zijn onverkort van toepassing.

CAO-DEEL VOOR ADMINISTRATIEVE, ONDERSTEUNENDE EN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES (HIERNA TE NOEMEN: C-DEEL)

Artikel 1 Gelding

1. Dit gedeelte van de overeenkomst geldt voor de werkgever zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers waarvan de functie is opgenomen in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel en die een arbeidsovereenkomst met de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is aangegaan. Dit gedeelte geldt niet voor de werkgever die op basis van de dispensatieregeling C-deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2004 van de RAS dispensatie heeft verkregen.

2. Onder werknemer wordt tevens verstaan de man of vrouw in een functie tot en met het niveau van 140 ORBA-punten die niet expliciet in de referentiefuncties van artikel 2 van het C-deel is genoemd en wiens functie door de werkgever zal worden ingedeeld. Indien de werknemer het daarmee oneens is staat beroep open bij de Commissie Functie-indeling. De beroepsprocedure is opgenomen in bijlage VIII van de CAO.

3. a. De Artikelen 24 en 26 tot en met 31 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn van overeenkomstige toepassing op werknemers die volgens de leden 1 en lid 2 onder het C-deel vallen. De overige Artikelen van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf zijn niet van toepassing.
   b. Afwijking van het bepaalde in sub a is alleen mogelijk als het bedrijf een bedrijfsregeling heeft die:
      – de instemming heeft van het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
      – ten aanzien van de onder sub a genoemde Artikelen minimaal gelijkwaardig is aan hetgeen in de CAO is bepaald.

Artikel 2 Referentiefuncties

Functies:

AS.1	Algemeen/secr. medewerker 1 (40–60 ORBA-punten)
AS.2	Algemeen/secr. medewerker 2 60–80 ORBA-punten)
AS.3	Algemeen/secr. medewerker 3 (80–100 ORBA-punten)
AS.4	Algemeen/secr. medewerker 4 100–115 ORBA-punten)
BB.1	Medewerker bedrijfsbureau 1 (80–100 ORBA-punten)
BB.2	Medewerker bedrijfsbureau 2 (115–135 ORBA-punten)
BB.3	Medewerker bedrijfsbureau 3 (115–135 ORBA-punten)
FA.1	Medewerker administratie 1 (60–80 ORBA-punten)
FA.2	Medewerker administratie 2 (80–100 ORBA-punten)
FA.3	Medewerker administratie 3 (100–115 ORBA-punten)
FA.4	Medewerker administratie 4 (115–135 ORBA-punten)
MA.1	Magazijnmedewerker 1 (40-60 ORBA-punten)
MA.2	Magazijnmedewerker 2 (40-60 ORBA-punten)
RL.1	Rayonleider 1 (115–135 ORBA-punten)
RL.2	Rayonleider 2 (135–140 ORBA-punten)

Artikel 3 Minimum-salarisniveau

4. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 2 bedraagt het minimumsalarisniveau per 1 juli 2016:

Punten ORBA	Tot 40	40–60	60–80	80–100	100–115	115–135	135–140
Minimum-salarisniveau	10,41	10,85	11,33	11,99	12,73	13,63	14,75

   Hiervan uitgezonderd zijn de functies Rayonleider 1 en 2. Het minimumsalarisniveau van deze functies bedraagt per 1 juli 2016:
   – Rayonleider 1: € 14,61
   – Rayonleider 2: € 15,20.

5. Het feitelijk uurloon van werknemers (exclusief met de individuele werknemer schriftelijk overeengekomen persoonlijke toeslag) zal worden verhoogd met:
   – 2% met ingang van 1 juli 2016 (bij betaling per 4 weken met ingang van periode 7 2016 of per 1 juli 2016).

CAO-DEEL VOOR HOTELS (HIERNA TE NOEMEN: D-DEEL)

Artikel 1 Gelding

1. Dit deel van de overeenkomst geldt voor de werkgevers zoals omschreven in artikel 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en voor werknemers zoals omschreven in artikel 1 lid 3 van dezelfde CAO, uitsluitend voor de tijd dat zij werkzaam zijn in een hotel.

2. Het algemene deel van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is onverkort van toepassing wanneer dit deel van de CAO voor de in lid 1 bedoelde werknemers geen andere regeling treft.

Artikel 2 Toeslag bijzondere uren

1. Werknemers die 's avonds, 's nachts, in de weekends of op feestdagen werken, krijgen de volgende toeslagen (in procenten) over het basisuurloon:

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO	FE
00.00 uur tot 06.00 uur	50	30	30	30	30	50	50	50
06.00 uur tot 21.30 uur	0	0	0	0	0	0	0	50
21.30 uur tot 24.00 uur	30	30	30	30	50	50	50	50

2. Werknemers die op 30 juni 2010 werkzaam zijn in een hotel houden recht op de toeslagpercentages van artikel 18 van de CAO. Dit recht vervalt bij vrijwillige uitdiensttreding.

Artikel 3 Feestdagen en vakantie

1. Als de werknemer geen werkzaamheden verricht op een feestdag (zie definitie artikel 18 lid 2) ontvangt deze geen loon.

2. De vakantieopbouw bedraagt 10,5% van ieder betaald uur of deel daarvan. Er vindt geen opbouw plaats over overwerkuren.

BIJLAGE I DAGLOON

Het dagloon, zijnde het loon per dag, wordt berekend met de volgende formule:

$$\frac{\text{Verdiensten}}{\text{Gewerkte dagen}} \times \frac{\text{Gewerkte dagen + Ziektedagen + Onbetaald verlof*}}{\text{Werkdagen in die periode}}$$

Toelichting van de verschillende elementen:
– Verdiensten: Alle inkomsten over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziektedag, inclusief eventueel loon over vakantiedagen, maar exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eenmalige uitkering, overwerkbetaling, uitbetaalde vakantieuren volgens artikel 27 lid 6 CAO en eventueel ziekengeld.
– Gewerkte dagen: Het aantal dagen dat in die periode daadwerkelijk is gewerkt, vermeerderd met de eventuele vakantiedagen en feestdagen in die periode waarop normaal zou zijn gewerkt.
– Onbetaald verlof: Dagen waarop de werknemer overeenkomstig artikel 29 CAO onbetaald verlof geniet.
  * Onbetaald verlofdagen worden in mindering gebracht als het ziekengeld aansluit aan onbetaald verlof dat is gevolgd op betaald verlof.
– Werkdagen in die periode: Referteperiode van drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste ziektedag: dit is 65 respectievelijk 60 dagen (of zoveel dagen korter als men later in de periode in dienst kwam.

Het volgens bovenstaande formule berekende dagloon wordt geïndexeerd met de bij de CAO overeengekomen initiële verhogingen conform artikel 14 en bijlage III CAO.

BIJLAGE II REFERENTIEFUNCTIES IN DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

De referentiefuncties zijn geactualiseerd. Dit nieuwe materiaal dient uiterlijk 1 januari 2015 te worden toegepast.

Voor een beschrijving van de referentiefuncties wordt verwezen naar het functiehandboek op de website www.ras.nl.

Loon-groep	Functienaam A-deel	Functienaam Specialistendeel
1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I Schoonmaakmedewerker keuken/catering I	Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel I

Loon-groep	Functienaam A-deel	Functienaam Specialistendeel
1+5%	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II Medewerker schoonmaakonderhoud en services I Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	Glazenwasser I Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel II
2	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III Medewerker schoonmaakonderhoud en services II Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I	Gevelbehandelaar I Glazenwasser II Medewerker schoonmaakonderhoud industrieel III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten I
2+5%	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II	Gevelbehandelaar II Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten II Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten I
3	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I	Gevelbehandelaar III Medewerker schoonmaakonderhoud na calamiteiten III Meewerkend voorman/-vrouw schoonmaakonderhoud buiten II
3 +5%	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II (Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III	

BIJLAGE III LOONTABELLEN

4. Voor de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3 bedraagt het basisuurloon per 1 juli 2016:

Loongroepen	1	1 plus 5%	2	2 plus 5%	3	3 plus 5%
Basisuurloon/leeftijd						
17 jaar en jonger	5,11	5,36	5,63	5,91	6,15	6,46
18 jaar	6,24	6,56	6,89	7,23	7,52	7,89
19 jaar	7,38	7,75	8,14	8,54	8,89	9,33
20 jaar	8,51	8,94	9,39	9,86	10,25	10,76
21 jaar	9,65	10,13	10,64	11,17	11,62	12,20
Basisuurloon/dienstjaren						
0 tot en met 7	11,35	11,92	12,52	13,14	13,67	14,35
8 en meer	11,69	12,27	12,85	13,49	14,01	14,72

8. Voor de werknemer in de inleerperiode (artikel 14 lid 7 CAO) bedraagt het basisuurloon, onverminderd eventueel van toepassing zijnde specialistentoeslag, per 1 juli 2016:

Loongroepen	1	2	3
17 jaar en jonger	4,47	4,92	5,36
18 jaar	5,47	6,01	6,55
19 jaar	6,46	7,10	7,74
20 jaar	7,45	8,19	8,93
21 jaar	8,45	9,28	10,12
22 jaar en ouder	9,94	10,92	11,91

BIJLAGE IV OVERDRACHTSPROTOCOL VAKANTIEUREN, VAKANTIETOESLAG EN SPAARUREN BIJ CONTRACTSWISSELING

1. Wanneer werknemers als gevolg van contractswisselingen aanspraken op vakantieuren, vakantietoeslag en spaaruren (artikel 9 lid 1 sub g CAO) wensen over te dragen naar het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verworven kan dit schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf een daartoe strekkende gespecificeerde factuur zenden aan het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren. Op de factuur wordt onderscheid gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren.
2. Het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf dat het object heeft verloren is gehouden om deze factuur onverwijld, doch uiterlijk binnen 14 dagen, te betalen. Niet of niet-tijdige nakoming van de financiële afrekening tussen schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijven betrokken bij de contractswisseling is geen reden om de rechten van werknemers op grond van artikel 38 CAO op te schorten.
3. De waarde van de over te dragen vakantieuren en spaaruren is als volgt te berekenen: basisuurloon vermeerderd met persoonsgebonden toeslagen zoals genoemd in de CAO maal het aantal



over te dragen vakantieuren en spaaruren per datum contractswisseling. De aldus berekende waarde is te vermeerderen met het percentage vakantietoeslag zoals genoemd in artikel 26 CAO.
4. De waarde van de over te dragen vakantietoeslag wordt berekend op grond van artikel 26 CAO.
5. De som van de over te dragen waarde aan vakantieuren, spaaruren en vakantietoeslag wordt vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten wordt jaarlijks door OSB gepubliceerd.

BIJLAGE V Model arbeidsovereenkomst voor arbeid met uitgestelde prestatieplicht

voor werknemers als bedoeld in artikel 9 lid 1 sub g van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Tussen ..., hierna te noemen werkgever, vertegenwoordigd door ..., en ..., hierna te noemen werknemer, is met ingang van ... een arbeidsovereenkomst gesloten onder de volgende voorwaarden.

Artikel 2

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst in de functie van ..., in welke functie hij de werkzaamheden zal verrichten die vallen in loongroep ...

Artikel 3

a. De dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk ... maanden/voor onbepaalde tijd
b. De eerste twee maanden van deze dienstbetrekking gelden als proeftijd.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tweemaal voor maximaal 6 maanden worden verlengd.

Artikel 4

De arbeidsduur bedraagt per week minimaal ... uur en maximaal ... uur. De werkgever heeft het recht met betrekking tot de uren boven het minimum aantal tot het vermelde maximum de werknemer werkzaamheden op te dragen. De werknemer heeft het recht aan een verzoek boven het maximum aantal uren geen gehoor te geven.

Artikel 5

De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid moet worden verricht, zullen door de werkgever in overleg met de werknemer wekelijks worden vastgesteld. Met name met betrekking tot het vastgestelde minimum aantal uren zal getracht worden deze zoveel mogelijk op vaste dagen en uren in te roosteren. Reisinspanningen (kosten en uren) van de werknemer dienen in redelijke verhouding tot de werktijd te staan. Van het aldus vastgestelde werkschema zal de werknemer uiterlijk op vrijdag voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, in kennis worden gesteld.

Artikel 6

Indien er bij de werkgever vacatures zijn voor functies als in artikel 2 vermeld, op basis van een ‘arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd’, zal de werknemer, die op basis van dit minimumcontract werkt, bij voorrang deze functies aangeboden krijgen.

Artikel 7

1. Het brutosalaris per betalingsperiode wordt berekend aan de hand van het aantal gewerkte uren, in ieder geval minimaal ... per week (zie artikel 4).

2. Het recht op loon is overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:628 lid 5, 6 en 7 BW uitgesloten indien en voor zover de werkgever overeenkomstig de bepaling van artikel 4 en 5 geen werkzaamheden opdraagt boven het minimum overeengekomen aantal uren.

3. Het bepaalde in artikel 7: 610b BW (omvang bedongen arbeid; rechtsvermoeden) is onverminderd van toepassing.

Artikel 8

De werknemer ontvangt van de werkgever aan het einde van iedere betalingsperiode een gespecificeerde opgave van het aantal gewerkte uren, het uitbetaalde salaris en de inhoudingen daarop.



Volgens de CAO wordt aan de hand van dit overzicht de vakantietoeslag van 8% berekend en dient het aantal opgebouwde vakantie-uren te worden vastgesteld naar rato van het aantal vakantie-uren, dat de werknemer zou hebben, indien hij gedurende de normale arbeidsduur werkzaam zou zijn geweest. De werknemer kan niet verplicht worden de aldus opgebouwde vakantie-uren op te nemen in de minimum garantie-uren, indien de werkgever gedurende die garantie-uren geen werk zou hebben.

Artikel 9

a. De werknemer zal de arbeid verrichten in de regio ...
b. Omtrent de reisuren en de reiskosten zijn werkgever en werknemer geen/de navolgende vergoeding overeengekomen:
   – reiskosten: ...
   – reisuren: ...

Artikel 10

De werknemer verplicht zich tot geheimhouding met betrekking tot al die zaken welke hem bekend worden met betrekking tot het schoonmaakbedrijf en/of klanten van dat schoonmaakbedrijf, in het kader van de uitvoering van deze overeenkomst.

Artikel 11

Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het schoonmaakbedrijf werkzaamheden geheel of gedeeltelijk over te dragen aan anderen, noch andere dan de opgedragen werkzaamheden betaald of onbetaald ten behoeve van klanten van het schoonmaakbedrijf te verrichten.

Artikel 12

Bij ziekte meldt de werknemer dit uiterlijk 10.00 uur v.m. aan de werkgever, ook indien hij op die dag/dat uur (nog) niet zou werken. De werkgever meldt dit aan de betreffende uitvoeringsinstelling. De werknemer zal zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de dag van hersteldverklaring door de verzekeringsgeneeskundige en/of ARBO arts, voor het werk melden. Dit geldt ook als dit op een dag zou plaatsvinden waarop de werknemer normaliter geen werk zou verrichten.

In tweevoud opgemaakt te ..., op ...

Handtekening werknemer Handtekening werkgever

BIJLAGE VI MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEID IN OBJECTEN MET EEN VASTE BEDRIJFSSLUITING: SPAARURENREGELING OF SCHOLENCONTRACT

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST SPAARURENREGELING

Ter realisering van de spaarurenregeling dient conform artikel 9 lid 1 sub h van de CAO het volgende beding in de arbeidsovereenkomst of als bijlage bij de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen:
1. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer geplaatst op object ... ...
2. De werknemer verklaart uitdrukkelijk ermee bekend te zijn dat dit en vergelijkbare objecten gedurende bepaalde dagen en/of periode(n) gesloten zijn en de werkgever daar dan geen activiteiten uitvoert.
3. De werknemer gaat in verband daarmee uitdrukkelijk akkoord met het volgende:
   a. De werknemer zal zijn vakantieuren opnemen in de periode(n) en/of op bepaalde dagen, waarin wegens sluiting van het object geen activiteiten worden uitgevoerd.
   b. Het aantal vakantieuren waarop de werknemer vanwege de CAO op jaarbasis recht heeft, is minder dan het aantal dagen op jaarbasis waarop het object gesloten is.
   c. De werknemer heeft geen aanspraak op loon over dagen:
      – waarop het object is gesloten
        én
      – waarvoor de werknemer geen vakantieverlof heeft opgebouwd.
   d. In afwijking van lid c wordt door werknemer en werkgever het volgende overeengekomen, om een zo vast mogelijk inkomenspatroon over het jaar te bereiken:
      d.1 De werkgever geeft de werknemer uiterlijk 1 februari van het kalenderjaar schriftelijk informatie over het verschil tussen:
         – het aantal uren dat op jaarbasis wegens sluiting van het object niet gewerkt wordt

én
– de uren waarvoor vakantieuren worden ingezet.
Dit verschil is het aantal te sparen uren per kalenderjaar.

d.2 De werkgever verplicht zich elke werknemer voldoende spaaruren per kalenderjaar op te laten bouwen.

d.3 De werkgever stelt in overleg met de werknemer het aantal spaaruren per periode vast.

d.4 De werknemer machtigt de werkgever een deel van de gewerkte uren per loonperiode als spaaruren op te bouwen. Het gespaarde deel van de gewerkte uren wordt derhalve niet uitbetaald in de periode waarin deze uren zijn gewerkt, maar op het moment dat de spaaruren door de werknemer worden opgenomen. Dit is op het moment dat het object is gesloten en er geen activiteiten worden uitgevoerd.

d.5 Indien er tijdens een vaste bedrijfssluiting sprake is van een feestdag op een dag waarop de werknemer normaal werkt, heeft de werknemer recht op loondoorbetaling (artikel 17 j.o. 24 CAO). De werknemer hoeft geen vakantieuren of spaaruren in te leveren.

d.6 Het saldo aan spaaruren wordt periodiek op de loonstrook vermeld of apart schriftelijk aan de werknemer verstrekt.

e. Bij de spaarurenregeling behoudt de werknemer het recht op uitbetaling van eventueel meerwerk en/of overwerk.

f. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het saldo aan spaaruren verrekend.

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST SCHOLENCONTRACT (MET EEN ONDERGRENS VAN 40 WERKWEKEN)

Ter realisering dient conform artikel 9 lid 1 sub h van de CAO het volgende beding in de arbeidsovereenkomst of als bijlage bij de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen:

1. Bij aanvang van het dienstverband wordt de werknemer geplaatst op object
   ...
   ...
2. De werknemer is er mee bekend dat er op dit object sprake is van vaste bedrijfssluiting. Dit betekent dat gedurende het jaar het object een aantal weken gesloten zal zijn. De werknemer bouwt te weinig vakantieuren op om al deze weken vrij te kunnen zijn. De werknemer gaat ermee akkoord dat de vakantieuren zoveel mogelijk worden opgenomen tijdens de periodes dat het object gesloten is, tenzij werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.
3. Werknemer kiest ervoor om onbetaald verlof te nemen in de periode van bedrijfssluiting waarvoor hij te weinig vakantieuren heeft opgebouwd.
4. In dat geval ontvangt de werknemer voor elke feestdag die valt op een dag waarop hij normaal gewerkt zou hebben, ongeacht of deze valt in een periode van onbetaald verlof of niet, een loon dat overeenkomt met het aantal weken dat hij per jaar moet werken gedeeld door 52 (weken) vermenigvuldigd met het loon voor die dag.
   Bijvoorbeeld: iemand die 40 weken werkt en op de dag dat de feestdag valt bijvoorbeeld 2 uur werkt: 40/52 x 2 uur x uurloon).
5. De werknemer heeft in de periode dat hij onbetaald verlof geniet geen recht op loon (op grond van 7:628 BW) ook niet in geval van arbeidsongeschiktheid (volgens artikel 31 CAO).
6. De periode van onbetaald verlof zal geen nadelige gevolgen hebben voor de dagloonberekening bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer na het onbetaald verlof. In dat geval zal in afwijking van het bepaalde in bijlage I CAO het dagloon worden berekend over de drie hele loonperioden voorafgaande aan de eerste dag van onbetaald verlof.

BIJLAGE VII GESCHILLENCOMMISSIE RAS

Artikel 1 Taak geschillencommissie ras

Er bestaat een Geschillencommissie binnen de RAS. Haar taak is het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de toepassing van deze CAO. Dit met inachtneming van de volgende bronnen: de CAO-tekst, ondersteunde CAO-verslagen/teksten en eerder door de Geschillencommissie gegeven uitspraken.

Artikel 2 Samenstelling geschillencommissie ras

a. De Geschillencommissie bestaat uit maximaal twee leden-werkgevers en maximaal twee leden-werknemers en een voorzitter.
b. De leden van de Geschillencommissie worden benoemd door het RAS-bestuur, op voordracht van de bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie(s).
c. Op dezelfde wijze als omschreven onder b van dit artikel worden maximaal vier plaatsvervangende leden benoemd.



d. Leden van het RAS-bestuur worden niet benoemd als lid van de Geschillencommissie.
e. De leden van de Geschillencommissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
f. De voorzitter van de Geschillencommissie is onafhankelijk en wordt benoemd door het RAS-bestuur.
g. Een secretaris ondersteunt de Geschillencommissie.

Artikel 3 Werkwijze geschillencommissie ras

a. Binnen de Geschillencommissie komen er twee stemmen toe aan de aanwezige leden-werknemers en twee aan de aanwezige leden-werkgevers.
b. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken brengt de voorzitter de doorslaggevende stem uit.
c. De leden, alsmede de voorzitter en de secretaris, zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
d. Een lid of plaatsvervangend lid van de Geschillencommissie, dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende geschil, mag aan de behandeling daarvan en de beslissing niet deelnemen.

Artikel 4 Verzoek

a. Alvorens een verzoek bij de Geschillencommissie RAS in te dienen, dient een klacht mondeling kenbaar te worden gemaakt bij de direct leidinggevende (indien het een klacht van een werknemer betreft) dan wel de werknemer (indien het een klacht van de werkgever betreft). Partijen bij het geschil treden naar aanleiding daarvan met elkaar in overleg teneinde tot een minnelijke regeling te komen.
b. Indien dit niet binnen veertien dagen tot een oplossing leidt, deelt de klagende partij de wederpartij schriftelijk mede dat hij voornemens is de klacht voor te leggen aan de Geschillencommissie.
c. Indien niet binnen veertien dagen alsnog een minnelijke regeling wordt getroffen, is er sprake van een geschil volgens dit reglement.

Artikel 5 Reglement geschillencommissie

a. Een verzoek tot het doen van een uitspraak in een geschil kan door iedere CAO-partij optredend namens werkgever(s) en werknemers(s) en/of door iedere werkgever en werknemer worden gedaan.
b. De termijn voor het indienen van een verzoek bedraagt maximaal zes maanden, te rekenen vanaf het ontstaan van het geschil volgens artikel 4 onder c van dit reglement.
c. De kosten voor het indienen van een verzoek bedragen € 35,–.
d. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris (Geschillencommissie RAS, Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch).
e. Het verzoek bevat een beknopt overzicht van de feiten, een beargumenteerde omschrijving van de beslissing die de indiener(-s) wenst/wensen en een kopie van de mededeling van artikel 4 onder b van dit reglement.
f. De secretaris zendt een ontvangstbevestiging en een verklaring dat de partij, die het verzoek heeft gedaan, zich verbindt de beslissing van de RAS als bindend te aanvaarden. Deze verklaring dient, ondertekend binnen veertien dagen na verzending, aan de secretaris te worden geretourneerd.
g. De secretaris beoordeelt of er sprake is van een geschil en of het verzoek voldoet aan de voorwaarden van dit reglement. Zonodig wordt de partij die het verzoek doet in de gelegenheid gesteld binnen veertien dagen aanvullende informatie te verstrekken.
h. De secretaris zendt het verzoek vervolgens ter reactie aan de wederpartij. Tevens zendt hij de wederpartij ter ondertekening de verklaring dat deze zich verbindt de beslissing van de RAS als bindend te aanvaarden.
De wederpartij wordt een termijn van veertien dagen na verzending ter reactie gegund. Indien dringende redenen daarvoor aanwezig zijn, kan de secretaris deze termijn met maximaal veertien dagen verlengen.
i. Indien het geschil naar het oordeel van de secretaris onvoldoende duidelijk is, wordt een extra ronde van hoor en wederhoor ingelast waarbij partijen veertien dagen de tijd krijgen om te reageren.
j. De laatste reactie van de wederpartij wordt ter kennisneming toegezonden aan de persoon die het verzoek heeft gedaan.
k. Indien een partij de in dit artikel onder f en h bedoelde verklaring niet binnen de daarvoor gestelde termijn retour zendt, neemt de Geschillencommissie geen beslissing. De secretaris stelt partijen daarvan in kennis.
l. Indien de secretaris oordeelt dat het verzoek en de reactie van de wederpartij duidelijk en volledig

zijn, legt hij het verzoek schriftelijk voor aan de Geschillencommissie.
m. Indien de Geschillencommissie van mening is dat op basis van de onder artikel 1 van dit reglement genoemde bronnen geen uitspraak kan worden gedaan, wordt het verzoek niet-ontvankelijk verklaard. De Geschillencommissie zal het bestuur van de RAS informeren over de reden van de niet-ontvankelijk verklaring en de inhoud van de betreffende zaak.
n. Indien de Geschillencommissie dat nodig acht, kan zij besluiten tot het vragen van een nadere schriftelijk reactie.
o. De Geschillencommissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Ieder der partijen kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen, deskundigen alsmede zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.
Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris tenminste zeven dagen voor de zitting daarvan op de hoogte.
p. De secretaris deelt de uitspraak binnen veertien dagen, nadat de Geschillencommissie een beslissing heeft genomen, aan partijen mede.
q. Deze geschillenprocedure laat onverlet dat partijen het verzoek, waarmee zij zich tot de Geschillencommissie richten, alsnog aan de bevoegde rechter voorleggen.

Artikel 6 Jaarverslag en rapportage

De Geschillencommissie brengt een jaarverslag uit met de afgehandelde geschillen en verzorgt tevens kwartaalrapportages voor het RAS-bestuur.

BIJLAGE VIII BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

Artikel 1 Commissie functie-indeling ras

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling, kan hij beroep instellen bij de Commissie Functie-indeling RAS (hierna: commissie).

Artikel 2 Taak commissie

De commissie heeft als taak het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling van de werknemer. De commissie betrekt bij haar oordeelsvorming over het bezwaar het gehele CAO-referentiemateriaal en eerdere uitspraken.

Artikel 3 Samenstelling commissie

a. De commissie bestaat uit maximaal twee leden-werkgevers en maximaal twee leden-werknemers. De leden kiezen uit hun midden een voorzitter.
b. De leden van de commissie worden benoemd door het RAS-bestuur op voordracht van de bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie(s).
c. De leden van de commissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
d. Een (ambtelijk) secretaris ondersteunt de commissie.

Artikel 4 Werkwijze commissie

a. Binnen de commissie komen er twee stemmen toe aan de aanwezige leden-werknemers en twee aan de aanwezige leden-werkgevers.
b. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken zal de commissie het bestuur van de RAS daarvan in kennis stellen met het verzoek om een beslissing te nemen.
c. De leden, alsmede de secretaris, zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
d. Een lid of plaatsvervangend lid van de commissie dat rechtstreeks bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende geschil, mag aan de behandeling daarvan en de beslissing niet deelnemen.

Artikel 5 Overleg werkgever en werknemer

h. Alvorens beroep in te stellen bij de commissie dient de werknemer de bezwaren tegen de functie-indeling mondeling kenbaar te maken bij de direct leidinggevende. Partijen treden naar aanleiding daarvan met elkaar in overleg om te proberen tot een onderlinge oplossing te komen.
i. Indien dit binnen veertien dagen niet tot een oplossing leidt, deelt de werknemer de werkgever mede dat hij voornemens is om beroep in te stellen bij de commissie.
j. Indien binnen veertien dagen niet alsnog een onderlinge oplossing wordt bereikt, is er sprake van een geschil volgens dit reglement.



k. De termijn voor het indienen van beroep bedraagt maximaal zes maanden, te rekenen vanaf het ontstaan van het geschil.

Artikel 6 Instellen van beroep

e. Een werknemer, of vakbonden optredend namens werknemer, kunnen beroep instellen bij de commissie.
f. Voor het in beroep gaan is de werknemer aan de RAS geen kosten verschuldigd.
g. Het beroepschrift wordt schriftelijk ingediend bij de secretaris (Commissie Functie-indeling RAS, Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch).
h. Het beroepschrift bevat in ieder geval:
   – een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
   – een gemotiveerde omschrijving van de beslissing die de werknemer wenst;
   – een kopie van de mededeling van artikel 4 van dit reglement;
   – een verklaring dat de werknemer de beslissing van de commissie als bindend aanvaardt.

Artikel 7 Ontvankelijkheid

a. De secretaris beoordeelt of het beroepschrift, in lijn met dit reglement, ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen veertien dagen aanvullende informatie te verstrekken.
b. De commissie stelt de werkgever binnen veertien dagen na ontvankelijk verklaring van het geschil op de hoogte, en stelt werkgever in de gelegenheid om binnen veertien dagen een verweerschrift in te dienen. De werkgever dient te verklaren de beslissing van de commissie als bindend te aanvaarden. Het verweerschrift wordt ter kennisname aan werknemer gezonden.
c. Indien er dringende redenen aanwezig zijn, kan de secretaris de termijn onder voorgaand punt met maximaal veertien dagen verlengen.
d. Indien werkgever en werknemer niet beide verklaren de beslissing van de commissie als bindend te aanvaarden, neemt de commissie geen beslissing.

Artikel 8 Wijze van onderzoek

4. De commissie hoort binnen vier weken na ontvangst van het verweerschrift werkgever en werknemer gezamenlijk.
5. De hoorzitting van de commissie is besloten en wordt gehouden op een door de commissie te bepalen locatie.
6. De uitnodiging voor de hoorzitting wordt (uiterlijk) tien dagen voor de hoorzitting aan werkgever en werknemer toegestuurd.
7. Werkgever en werknemer kunnen zich ter zitting laten vergezellen door een raadsman/-vrouw of derde. Dit dient uiterlijk twee dagen voor de zittingsdatum schriftelijk bij de secretaris te worden gemeld.
8. Werkgever en werknemer zijn verplicht om ter zitting in persoon te verschijnen.
9. De commissie kan, indien zij dat nodig oordeelt voor haar onderzoek, deskundigen inschakelen, getuigen horen, een onderzoek ter plaatse instellen of werkgever en werknemer om een schriftelijke reactie vragen.
10. De commissie kan, indien het geschil naar haar oordeel voldoende duidelijk is op basis van het beroepschrift en het verweerschrift, afzien van het houden van een hoorzitting.

Artikel 9 Uitspraak commissie

a. De commissie doet binnen zes weken na de (laatste) hoorzitting uitspraak en zal werkgever en werknemer daarover berichten. Deze termijn kan door de commissie, onder opgaaf van reden, met maximaal 6 weken worden verlengd.
b. De uitspraak van de commissie is voor werkgever en werknemer bindend. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

Artikel 10 Jaarverslag

De commissie rapporteert jaarlijks aan het RAS-bestuur over de afgehandelde geschillen.



BIJLAGE IX REGLEMENT AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST IN VERBAND MET VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het loon in de maand december van de jaren 2016 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient hij uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar het formulier ‘Aanvulling arbeidsovereenkomst’ volledig in te vullen en te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.

2. De werknemer dient via het in lid 1 bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient hij bij het in lid 1 bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

BIJLAGE X REGLEMENT BIJDRAGE IN DE KOSTEN VAN OPLEIDINGSTRAJECTEN

INLEIDING

In de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is afgesproken dat werkgevers in de sector een bijdrage in de kosten ontvangen voor een (basis)vakopleiding die werknemers hebben gevolgd.

Jaarlijks wordt vastgesteld welke opleidingstrajecten in aanmerking komen voor een bijdrage en hoeveel de bijdrage bedraagt per werknemer.

Per kalenderjaar stelt de RAS het maximum budget vast dat voor bijdragen in opleidingskosten beschikbaar is. Dat betekent dat het aantal opleidingstrajecten, dat in aanmerking komt voor een bijdrage, per jaar gemaximeerd is.

REGELS EN VOORWAARDEN

Vaststelling hoogte van de bijdrage per opleiding

Per kalenderjaar wordt vastgesteld voor welke opleidingen de werkgever een bijdrage kan ontvangen



in de kosten van een door een werknemer gevolgde opleiding.

Per opleiding wordt een vaste bijdrage per werknemer vastgesteld. Het gaat hier om een vast (netto) bedrag, d.w.z. zonder BTW. De bijdrage is een tegemoetkoming in de opleidings- en verletkosten. Er wordt geen bijdrage verstrekt voor het gebruik van de locatie- en materiaalkosten voor het examen van het RAS-Examenbureau.

Het overzicht van de opleidingen en de daarbij behorende bijdrage per werknemer wordt voorafgaand aan het betreffende kalenderjaar aan de werkgevers gecommuniceerd.

Toekenning en uitbetaling van de bijdragen

Om voor toekenning van een bijdrage in de opleidingskosten van de vastgestelde opleidingen in aanmerking te komen, gelden de volgende voorwaarden:
1. De werkgever moet vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche en daardoor verplicht zijn aangesloten bij het BedrijfstakPensioenFonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (hierna BPF);
2. De werkgever is verplicht om de bij CAO vastgestelde zgn. RAS-premie af te dragen (aan de instantie die namens de RAS de inning van deze premie uitvoert);
3. De werkgever is verplicht het inschrijfnummer Kamer van Koophandel en het aansluitnummer bij het Pensioenfonds door te geven aan de RAS.
4. De werkgever moet zijn betalingsverplichtingen inzake RAS-, pensioen- en de overgangsregeling geheel zijn nagekomen in de afgelopen jaren.
5. De werknemer heeft de opleiding met goed resultaat, d.w.z. met een door de branche erkend diploma, afgesloten.
6. De datum dat de werknemer met goed resultaat het examen heeft afgelegd, is de ijkdatum voor de hoogte van de bijdrage.
7. De werkgever zal, op verzoek, de onderliggende facturen en betalingsbewijzen van gevolgde opleidingen aan de RAS verstrekken.

Door of namens de RAS wordt de toegekende bijdrage aan de werkgever uitbetaald uiterlijk 6 weken nadat de examenresultaten bij de RAS bekend zijn.

Verlaging van de vastgestelde bijdrage

De RAS kan tussentijds besluiten de vastgestelde bijdrage te wijzigen. Werkgevers zullen hier van tevoren over geïnformeerd worden.

Tevens kan de directeur van de RAS besluiten de werkgever een lagere dan de vastgestelde bijdrage per werknemer toe te kennen, als de werkgever voor hetzelfde opleidingstraject ook via een andere weg voor een vergoeding of subsidie in aanmerking komt.

Beperken bijdrage

Indien een werkgever per kalenderjaar voor dezelfde werknemer meerdere malen om een bijdrage verzoekt, kan de directeur van de RAS besluiten om deze te beperken. Dat is eveneens mogelijk als blijkt dat een werkgever, gegeven zijn bijdrage aan de RAS, een onevenredig groot beroep doet op de bijdrageregeling van de RAS.

Geen bijdrage uitkeren

Als in enig jaar het maximum budget beschikbaar voor bijdragen aan opleidingskosten bereikt is, zullen geen bijdragen meer uitbetaald worden.

RAS zal dit van tevoren aan de werkgevers bekend maken. Werkgevers die vóór de datum van bekendmaking scholingsafspraken hebben gemaakt met externe scholingsinstituten én ook de factuur van deze scholingsinstituten al hebben betaald, zullen het volgende kalenderjaar als eerste in aanmerking komen voor uitbetaling van de bijdrage in de kosten indien het opleidingstraject ook daadwerkelijk met succes is afgerond.

BIJLAGE XI OVERZICHT BIJDRAGEN IN DE OPLEIDINGSKOSTEN 2016

In 2016 kunnen werkgevers in aanmerking komen voor een bijdrage in de opleidingskosten van werknemers, conform het reglement *RAS bijdragen in de kosten van opleidingstrajecten 2016.* Hieronder staat vermeld voor welke opleidingen de RAS in 2016 een bijdrage in de opleidingskosten



beschikbaar stelt en wat de hoogte van de bijdrage per werknemer is.

1. OPLEIDINGEN MET EXAMENS BIJ HET RAS-EXAMENBUREAU

Het gaat hier om opleidingen die inhoudelijk voldoen aan de door de RAS vastgestelde eind- en toetstermen en waarvan de werknemer geslaagd is voor het examen van het RAS-Examenbureau. De RAS bijdrage in de opleidingskosten is een vast bedrag per werknemer. Deze bijdrage is bedoeld als tegemoetkoming in de opleidings- en verletkosten.

Opleiding	RAS bijdrage in de opleidingskosten
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak (evt. plus aanvullende module traditioneel)	€ 400
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus Aanvullende module hotel	€ 540
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus Aanvullende module gezondheidszorg	€ 540
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus Aanvullende module schoonmaak particulieren	€ 540
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus Aanvullende module recreatiebungalows	€ 540
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus Aanvullende module trappenhuisreiniging	€ 540
Basis(vak)opleiding algemene schoonmaak plus Aanvullende module vliegtuigreiniging	€ 540
Module Trappenhuisreiniging	€ 175
Basis(vak)opleiding Vloeronderhoud	€ 600
Basis(vak)opleiding Food	€ 540
Basisopleiding perron- en stationsreiniging	€ 400
Basisopleiding rollend materieel (met uitzondering van de treinen)	€ 400
Basisopleiding Reiniging na Calamiteiten	€ 580

2. OVERIGE VAKOPLEIDINGEN

Voor deze opleidingen gelden de volgende RAS bijdragen in de kosten als de werknemer is geslaagd voor het examen.

Opleiding	RAS bijdrage in de opleidingskosten
Vakopleiding Glazenwasser **	€ 1.450
Module Glazenwassen in uitzonderingssituaties **	€ 500
Vakopleiding Gevelonderhoud **	€ 1.750
Gevelonderhoud module Graffitiverwijdering **	€ 700
Vakopleiding Reiniging Rollend Materieel (treinen)	€ 700
Rollend Materieel module Periodiek	€ 700
Rollend Materieel module Graffitiverwijdering	€ 700
Rollend Materieel module Reiniging na ongeval	€ 875

** De vergoeding voor deze opleiding is tot nadere informatie beschikbaar

STATUTEN STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS VOOR DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

Artikel 1 Naam, zetel en duur

De Stichting draagt de naam: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, verder te noemen het O&O-fonds.
Het O&O-fonds is opgericht voor onbepaalde tijd en gevestigd te ’s-Hertogenbosch.

Artikel 2 Doel en middelen

Het O&O-fonds heeft tot doel het geheel of gedeeltelijk financieren van de volgende kosten:
1. Het opzetten en organiseren van vakopleidingen en/of cursussen en van daarmee verband houdende examens die gericht zijn op het bijblijven of verbreden dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige functie en/of toekomstige functie in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf.



2. Op de bedrijfstak gerichte opleiding, bemiddeling en arbeidsstimulering van werkzoekenden.

Artikel 3 Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van het O&O-fonds bestaan uit:
   a. het door oprichters afgezonderde bedrag;
   b. de bijdrage van de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS), hierna ook te noemen RAS ten behoeve van de doelstellingen van het O&O-fonds;
   c. inkomsten uit het vermogen van het O&O-fonds;
   d. andere inkomsten en toevallige baten.

2. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.

3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van eventuele belegging van gelden van het O&O-fonds, welke op een solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.

4. De aan het O&O-fonds toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van het O&O-fonds, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 4 Bestuur

Het bestuur van het O&O-fonds is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Er zijn minimaal zes (6) en maximaal acht (8) bestuursleden, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 5 Benoeming van de leden van het bestuur

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties bepalen onderling hoeveel bestuursleden elke organisatie mag benoemen. Het aantal leden van de afzonderlijke organisaties geldt daarbij als uitgangspunt.

2. Voor elk bestuurslid kan een plaatsvervangend bestuurslid worden benoemd. Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij ontstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.

3. Benoeming van een bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar. Een bestuurslid en plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.

4. Indien het aantal bestuursleden daalt beneden het voorgeschreven aantal, blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.

5. Het bestuurslidmaatschap eindigt, zodra de organisatie, die het betreffende bestuurslid heeft benoemd, zijn/haar benoeming heeft ingetrokken en daarvan schriftelijk heeft kennisgegeven aan alle overige zittende bestuursleden.
   Tot een dergelijke intrekking is bedoelde organisatie te allen tijde bevoegd.
   Het bestuurslidmaatschap eindigt voorts:
   a. door overlijden;
   b. door het verlies van het vrije beheer over zijn vermogen;
   c. door aftreden;
   d. door ontslag door de overige bestuurders;
   e. door ontslag op grond van artikel 2:298 Burgerlijk Wetboek.

Artikel 6

1. Het bestuur wijst uit haar midden elk jaar een voorzitter en een vice-voorzitter aan met dien verstande dat als het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversdelegatie, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd.

2. De functies worden vervuld voor een periode van één kalenderjaar, waarna partijen elkaars functie overnemen.

3. De vice-voorzitter vervangt de voorzitter bij diens ontstentenis.

4. Indien de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe de wens te kennen geeft, zal in



overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer in de gelegenheid worden gesteld alle bestuursvergaderingen bij te wonen.
Ook zal de waarnemer alle voor bestuursleden bestemde stukken ontvangen.

Artikel 7 Bevoegdheid

1. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het te voeren beleid en het toezicht op de uitvoering daarvan berust bij het bestuur.

2. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten, tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, tot het sluiten van overeenkomsten waarbij het O&O-fonds zich als borg of als hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
   Een bestuurbesluit tot rechtshandelingen in dit lid kan slechts worden genomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 12 leden 5 en 6.

3. Het O&O-fonds wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur of door voorzitter en de vice-voorzitter gezamenlijk of de directeur.

Artikel 8 Directeur

1. Het Bestuur kan de directeur van de RAS ook als directeur van het O&O-fonds aanstellen. De directeur is geen lid van het bestuur. De directeur heeft in het bestuur een adviserende stem. De directeur kan de functie van penningmeester vervullen.

2. De directeur werkt naast, met en voor het bestuur en heeft in elk geval de volgende taken:
   – Het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsontwikkeling;
   – Het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsuitvoering;
   – Het aansturen van het secretariaat.

3. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 lid 2 en lid 3 wordt het O&O-fonds in en buiten rechte vertegenwoordigd door de directeur.

Artikel 9 Vergaderingen en besluitvorming

1. Het bestuur vergadert tenminste eenmaal per jaar en voorts zo dikwijls als de voorzitter dit nodig acht of twee of meer van de bestuursleden daartoe de wens te kennen geven. In het laatste geval dient een schriftelijk verzoek met opgave van het te behandelen onderwerp aan de voorzitter te worden gericht.

2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van tenminste de helft van het aantal bestuursleden vereist, waarvan tenminste één aan werkgeverszijde en één aan werknemerszijde.

3. Ieder lid van werkgeverszijde heeft ter vergadering steeds zoveel stemmen als die van de aanwezigen van werknemerszijde en omgekeerd.

4. De werknemers- werkgeversvertegenwoordigers geven jaarlijks in de maand januari aan de directeur of het secretariaat van het O&O-fonds te kennen hoe de onderling vastgestelde weging van de stemmen voor dat jaar is vastgesteld. Het aantal leden van de afzonderlijke organisaties geldt daarbij als uitgangspunt.

5. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen.

6. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend. Een voorstel wordt geacht te zijn verworpen bij staking van stemmen. Over personen wordt schriftelijk en over zaken mondeling gestemd.

7. Het bestuur kan ook buiten vergaderingen rechtsgeldige besluiten nemen.
   Dit geschiedt schriftelijk en met algemene stemmen.
   Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit dat in een bestuursvergadering wordt genomen en wordt ten behoeve van de verslaglegging in de eerstvolgende bestuursvergadering bekrachtigd.



Artikel 10 Begroting, rekening en verantwoording

1. Uiterlijk in de maand november dient de directeur een begroting in bij het bestuur van de geraamde inkomsten en uitgaven in het eerstvolgende kalenderjaar. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
   De ontwerpbegroting, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2, wordt jaarlijks ter goedkeuring voorgelegd aan de RAS en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur. De begroting is voor de werkgevers- en werknemers-organisaties beschikbaar. De begroting wordt ten kantore van het O&O-fonds ter inzage neergelegd.

2. De begroting van de uitgaven zal de beschikbare middelen (inkomsten en voorzieningen) nimmer overtreffen. De begroting van de inkomsten wordt in ieder geval gespecificeerd aan de hand van de in artikel 3 van deze statuten genoemde bronnen.

3. De begroting van de uitgaven kent in ieder geval een specificatie van de kosten van het O&O-fonds en van de geplande activiteiten conform artikel 2.

4. Om in aanmerking te komen voor een verstrekking uit het fonds is een subsidie-verzoekende instelling verplicht vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen, conform de doeleinden van artikel 2.
   Een subsidie-ontvangende instelling dient jaarlijks een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 en een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het financieel jaarverslag van het O&O-fonds

5. Uiterlijk in de maand mei legt de directeur rekening en verantwoording af over het gevoerde financiële beleid tijdens het voorafgaande kalenderjaar aan werkgevers- en werknemers-organisaties die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
   Dit geschiedt in een jaarrekening die is voorzien van een verklaring van een door het bestuur aangewezen externe registeraccountant. Dit verslag dient volgens de in artikel 2 opgenomen activiteiten te zijn gespecificeerd. Tevens dient uit dit verslag en de accountantsverklaring te blijken dat de uitgaven zijn gedaan conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2.

6. De jaarrekening wordt uiterlijk in de maand juni door het bestuur vastgesteld.

7. De jaarrekening, vergezeld van een rapport van de externe accountant van het O& O-fonds, wordt ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

8. De jaarrekening is openbaar. Deze, alsmede de accountantsverklaring, worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

Artikel 11 Reglementen

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak één of meer reglementen vaststellen. Een vastgesteld reglement kan door het bestuur worden gewijzigd. De reglementen mogen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met deze statuten.

2. Het bestuur waakt voor handhaving van de reglementen.

3. Vaststelling alsmede wijziging van reglementen behoeft voorafgaande goedkeuring van de RAS.

Artikel 12 Statutenwijziging, fusie en ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd de statuten te wijzigen en tot fusie over te gaan.

2. Het bestuur waakt voor handhaving van de statuten.

3. Vaststelling alsmede wijziging van de statuten behoeft voorafgaande goedkeuring van de RAS.
   Ook ten aanzien van een besluit tot het aangaan van een fusie is voorafgaande goedkeuring van de RAS vereist.

4. Het bestuur is bevoegd het O&O-fonds te ontbinden met inachtneming van lid 3 van dit artikel.



Dit kan echter uitsluitend na het expireren van de algemeen verbindendverklaring van de CAO. Het O&O-fonds wordt bovendien ontbonden als het doel van het O&O-fonds is bereikt of niet meer kan worden bereikt.

5. Een besluit tot statutenwijziging, fusie en ontbinding van het O&O-fonds kan slechts worden genomen in een vergadering, waarin – onverminderd het bepaalde in artikel 9 lid 5 – tenminste tweederde van het aantal in functie zijnde bestuursleden in persoon aanwezig is (waarbij tijdelijke vacatures als vervulde bestuursplaatsen meetellen) en mits in die vergadering niet meer dan één bestuurslid tegen het besluit stemt, zich van stemming onthoudt of blanco stemt.

6. Indien in deze vergadering niet het in lid 5 vereiste aantal bestuursleden in persoon aanwezig is, wordt niet eerder dan drie weken nadien en niet later dan drie maanden nadien, een volgende bestuursvergadering gehouden, waarin over de wijziging van de statuten, fusie of ontbinding wordt beslist met algemene stemmen behoudens één tegenstemmer (als bedoeld in lid 5), mits ter vergadering beide partijen bij de CAO-onderhandelingen tenminste door twee bestuursleden zijn vertegenwoordigd.

7. Tot statutenwijziging, fusie of ontbinding kan slechts worden besloten indien dit onderwerp op de agenda van de betrokken vergadering(en) is vermeld en het voorstel tenminste tien werkdagen tevoren schriftelijk aan de bestuursleden kenbaar is gemaakt.

Artikel 13 Vereffening

De vereffening geschiedt door het bestuur.
Het O&O-fonds blijft na haar ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit door de vereffening van haar zaken nodig is.
Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
Het bestuur bepaalt de bestemming van de overgebleven bezittingen van het O&O-fonds, met dien verstande dat het saldo zal worden besteed aan een doel dat zoveel mogelijk overeenkomt met het doel van het O&O-fonds.

Artikel 14 Inschrijving in het handelsregeister

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van de akte, dan wel een authentiek uittreksel van de akte bevattende statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.

2. Het bestuur of namens haar, de directeur, draagt zorg dat in bedoeld register steeds wordt ingeschreven, de naam, de voornamen, de woonplaats en het adres alsmede de geboortedatum van alle bestuursleden en andere personen, die de stichting kunnen vertegenwoordigen.

Artikel 15 Tervisielegging

Het reglement en de statuten, alsmede de in de statuten en het reglement aangebrachte wijzigingen zullen eerst in werking treden als een volledig exemplaar van de stukken, onderscheidenlijk de wijzigingen daarin, door bestuur voor eenieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht te Den Bosch.

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

In alle gevallen dat de statuten en reglementen van het O&O-fonds niet voorzien, beslist het bestuur.

STATUTEN STICHTING RAAD VOOR ARBEIDSVERHOUDINGEN SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE (RAS)

Artikel 1 Naam, zetel, tijdsduur

De Stichting draagt de naam: Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS), verder te noemen de RAS.
De RAS is opgericht voor onbepaalde tijd en gevestigd te ’s-Hertogenbosch.

Artikel 2 Doel

1. Doel van de stichting RAS is als instituut de gezamenlijke afspraken die CAO-partijen hebben gemaakt, uit te werken, uit te voeren, te implementeren en te controleren en hierdoor een bijdrage

te leveren aan een verdere professionalisering van de sector en het bevorderen van de goede sociale verhoudingen. Daarnaast het gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen aan CAO-partijen.

2. De RAS tracht dit doel te bereiken door het uitvoeren van de volgende activiteiten:
   a. Het verstrekken van informatie over de uitleg van bepalingen van de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
   b. Het verlenen van eventuele dispensatie ten aanzien van de toepassing van de CAO's of bepalingen daaruit.
   c. Het conform de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, respectievelijk daarin opgenomen reglementen, adviseren in en beslechten van geschillen over de toepassing van de CAO's. Deze geschillen kunnen door partijen bij de CAO's, door individuele partijen en individuele werkgevers en werknemers bij de RAS aanhangig worden gemaakt.
   d. Het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van de door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken.
   e. Het geven van voorlichting met betrekking tot de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak.
   f. Het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de tot de voor de bedrijfstak relevante arbeidsmarkt en een beter functioneren van dit deel van de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.
   g. Het geven van voorlichting omtrent regelingen inzake arbeidsomstandigheden en arbobeleid.
   h. Het geven van voorlichting en advies over een juiste uitvoering van de WOR.
   i. Publicitaire doeleinden over de sector om het positieve imago van het werken in de bedrijfstak te handhaven of te verbeteren.
   j. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg, met uitzondering van het CAO-overleg, tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak;
   k. De vervaardiging, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak.
   l. Het voor alle werknemers in de branche aanwijzen en stimuleren van scholings- en vormingsactiviteiten ter financiering door de RAS. Deze activiteiten dienen te zijn gericht op het bijblijven of verbreden dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige functie en/of toekomstige functie in de bedrijfstak.
   m. Het verstrekken van bijdragen in de kosten van opleidingen, die van belang zijn voor de bedrijfstak.
   n. Het houden van toezicht op naleving van de CAO.
   o. Het toezicht houden op en het coördineren van de bestuurlijke activiteiten van de volgende stichtingen c.q. organen bij de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, te weten: Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O-fonds).

   De RAS heeft voorts tot taak het innen, respectievelijk het onder haar verantwoordelijk doen innen van de bijdrage verschuldigd aan de RAS ter bestrijding van de kosten van
   - de RAS;
   - het O&O-fonds als bedoeld in het tweede lid;
   - Het, mede namens het O&O-fonds, bij de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche opvragen van gegevens respectievelijk het onder haar verantwoordelijkheid doen opvragen van gegevens die de werkgevers op grond van de CAO dan wel de statuten en/of reglementen van deze organisaties verplicht zijn aan te leveren aan deze organisaties.

Artikel 3 Bestuur

Het bestuur van de RAS is paritair samengesteld en bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

Artikel 4 Benoeming van de leden van het bestuur

1. Het bestuur van de RAS bestaat uit minimaal zes en maximaal acht personen, welk aantal door het bestuur wordt vastgesteld.

2. Werkgevers- en werknemersorganisaties bepalen onderling hoeveel bestuursleden elke organisatie mag benoemen. Het aantal leden van de afzonderlijke organisatie geldt daarbij als uitgangspunt.

3. Voor elk bestuurslid kan een plaatsvervangend bestuurslid worden benoemd. Plaatsvervangende bestuursleden nemen slechts bij ontstentenis van het zittende bestuurslid zitting in het bestuur.

4. Benoeming van een bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid geschiedt voor een tijdvak van 3 jaar. Een bestuurslid en plaatsvervangend bestuurslid zijn terstond herbenoembaar.

5. Indien het aantal bestuursleden daalt beneden het voorgeschreven aantal, blijft het bestuur bevoegd, maar neemt onverwijld maatregelen tot aanvulling.

6. De werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties hebben te allen tijde het recht de door haar benoemde bestuursleden te vervangen.

Artikel 5 Einde bestuurslidmaatschap

Het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap eindigt door:
a. Overlijden.
b. Periodiek aftreden.
c. Schriftelijk bedanken.
d. Onder curatele of faillissement geraken.
e. Ontslag door de partij die het betreffende bestuurslid heeft benoemd.

Artikel 6 Bevoegdheid bestuur

1. Het bestuur is binnen de grenzen van het doel van de RAS zelfstandig bevoegd tot het verrichten van alle handelingen en het sluiten van alle overeenkomsten de RAS betreffende.

2. Het bestuur kan ter uitvoering van haar taken reglementen vaststellen. Een reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de statuten of de wet.

Artikel 7 Voorzitter

Het bestuur kiest elk kalenderjaar uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisatie, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd.
Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal ieder kalenderjaar wisselen.

Artikel 8 Directeur

1. Het bestuur kan een directeur aanstellen. De directeur is geen lid van het bestuur. De directeur heeft in het bestuur een adviserende stem. De directeur kan de functie van penningmeester vervullen.

2. De aanstelling, de voorwaarden waaronder en de beëindiging van de aanstelling worden geregeld in een afzonderlijke overeenkomst tussen de RAS en de directeur.

3. De directeur werkt naast, met en voor het bestuur en heeft in elk geval de volgende taken:
   - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsontwikkeling;
   - het initiëren, coördineren en realiseren van de beleidsuitvoering;
   - het aansturen van het secretariaat.

Artikel 9 Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste één keer per jaar en voorts wanneer de voorzitter dit nodig acht of twee of meer bestuursleden van de RAS daartoe de wens te kennen geven. In het laatste geval dient een schriftelijk verzoek met opgave van het te behandelen onderwerp aan de voorzitter te worden gericht.

2. De wijze en de termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

3. De leden van het bestuur genieten voor het bijwonen van een vergadering vergoeding voor reiskosten, alsmede een vacatie ten laste van de RAS volgens door het bestuur daartoe vast te stellen regels.

Artikel 10 Besluitvorming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid van tenminste de helft van het aantal bestuursleden vereist, waarvan tenminste één aan werkgeverszijde en één aan werknemerszijde.



2. Ieder lid van werkgeverszijde heeft ter vergadering steeds zoveel stemmen als die van de aanwezigen van werknemerszijde en omgekeerd.

3. De werknemers- werkgeversvertegenwoordigers geven jaarlijks in de maand januari aan de directeur of het secretariaat te kennen hoe de onderling vastgestelde weging van de stemmen voor dat jaar is vastgesteld. Het aantal leden van de afzonderlijke organisaties geldt daarbij als uitgangspunt.

4. Besloten wordt bij gewone meerderheid van stemmen met uitzondering van de hierna volgende gevallen waarover slechts een beslissing kan worden genomen indien tenminste tweederde van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werkgeversorganisatie zijn aangewezen en tweederde van de uitgebrachte stemmen van de leden die door de werknemersorganisaties zijn aangewezen zich daarvoor verklaren.
   Deze gevallen zijn:
   a. het vaststellen van de begroting van de RAS;
   b. het goedkeuren van de begroting van het O&O-fonds;
   c. het aanwijzen van andere scholings- en vormingsactiviteiten dan die onder de werkingssfeer van het O&O-fonds vallen, ter financiering door de RAS;
   d. de wijziging van de statuten respectievelijk de ontbinding van de RAS.

5. Bij het bepalen van het aantal geldig uitgebrachte stemmen worden blanco stemmen en ongeldige stemmen niet meegerekend. Een voorstel wordt geacht te zijn verworpen bij staking van stemmen. Over personen wordt schriftelijk en over zaken mondeling gestemd.

6. Het bestuur kan ook buiten vergaderingen rechtsgeldige besluiten nemen.
   Dit geschiedt schriftelijk en met algemene stemmen.
   Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit dat in een bestuursvergadering wordt genomen en wordt ten behoeve van de verslaglegging in de eerstvolgende bestuursvergadering bekrachtigd.

Artikel 11 Geheimhouding

De leden van het bestuur en de directeur zijn tot geheimhouding verplicht omtrent alle aangelegenheden welke hen ter kennis komen en waarvan de voorzitter geheimhouding heeft opgelegd, dan wel waarvan zij het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen.

Artikel 12 Vertegenwoordiging in en buiten rechte

De RAS wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur en/of door de voorzitter en de vice-voorzitter gezamenlijk en/of de directeur.

Artikel 13 Taken

De RAS zal ten behoeve van de Stichtingen genoemd in artikel 2 onder meer de volgende taken vervullen:
a. Het informeren van de fondsbesturen over de gevolgen respectievelijk resultaten vanuit het CAO-overleg ten aanzien van de activiteiten van de Stichtingen.
b. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het terrein van de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, arbeids- en rusttijden, beloning, arbeid en zorg en scholingsmogelijkheden en scholingsbehoeften in de bedrijfstak.
c. Het vaststellen op jaarbasis van de heffing aan de RAS in verband met de financiering van de activiteiten van de RAS, het O&O-fonds, alsmede het innen respectievelijk doen innen van deze bedragen.
d. Het uitkeren van de geïnde gelden overeenkomstig de door de RAS vastgestelde begrotingen van het O&O-fonds.
e. Het, mede namens het O&O-fonds, bij de werkgevers in de schoonmaak- en glazenwassersbranche opvragen van gegevens die de werkgevers op grond van de CAO dan wel de statuten en/of reglementen van deze organisaties verplicht zijn aan te leveren aan deze organisaties.

Artikel 14 Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de RAS bestaan uit:
   a. Afgezonderd stichtingskapitaal.
   b. Bijdragen welke werkgevers en eventuele werknemers ingevolge de CAO in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche aan de RAS verschuldigd zijn.
   c. Andere inkomsten.



2. Het bestuur is belast met het beheer van het fondsvermogen.

3. Het bestuur is verantwoordelijk voor de wijze van eventuele belegging van gelden van de RAS, welke op een solide wijze binnen Nederland dient te geschieden.

4. De aan de RAS toebehorende vermogenswaarden dienen te worden bewaard, hetzij ten kantore van de RAS, hetzij bij een Nederlandse bankinstelling.

Artikel 15 Begroting, rekening en verantwoording, jaarverslag

1. Het bestuur ontwerpt jaarlijks een begroting van ontvangsten en uitgaven, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2, voor het komende boekjaar dat gelijk is aan het kalenderjaar. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de activiteiten in artikel 2. Deze begroting bevat naast de kosten van de RAS zelf, de kosten van het O&O-fonds. De kosten van het O&O-fonds worden bepaald aan de hand van de door genoemde stichtingen opgestelde en door de RAS goedgekeurde begrotingen.
Om in aanmerking te komen voor een verstrekking uit het fonds is een subsidie verzoekende instelling verplicht vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen, welke is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2.
Voorts dient een subsidie ontvangende instelling jaarlijks een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden. Deze is gespecificeerd conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2 en maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het financieel jaarverslag van de RAS.
De ontwerpbegroting van de RAS wordt jaarlijks ter kennis gebracht van de werkgevers- en werknemersorganisaties en wordt niet eerder dan een maand daarna vastgesteld door het bestuur.
De begroting is voor de werkgevers- en werknemersorganisaties beschikbaar.
De begroting zal ten kantore van de RAS ter inzage worden neergelegd.

2. Voor administratief en geldelijk beheer kan onder verantwoordelijkheid van de RAS een administrateur worden benoemd.

3. Binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
In dit gepresenteerde verslag vindt ook een rapportering plaats van een door het Bestuur aangewezen externe registeraccountant. Dit verslag dient volgens de in artikel 2 opgenomen activiteiten te zijn gespecificeerd. Tevens dient uit dit verslag en de accountantsverklaring te blijken dat de uitgaven zijn gedaan conform de activiteiten zoals opgenomen in artikel 2.

4. De directeur brengt tweejaarlijks verslag uit aan het bestuur over de werkzaamheden van de RAS in de afgelopen twee jaar.

5. Het verslag zoals genoemd onder lid 3, alsmede het verslag van werkzaamheden van de directeur en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd ten kantore van het fonds en op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
De jaarrekening en het jaarverslag zijn openbaar. Deze, alsmede de accountantsverklaring, worden tegen vergoeding van kosten ter beschikking gesteld aan werknemers en werkgevers.

Artikel 16 Bijdrage, inning

De wijze van inning van de door werkgevers en eventueel werknemers aan de RAS verschuldigde premie heeft het Bestuur nader geregeld in een reglement.

Artikel 17 Handhaving en wijziging van statuten en reglementen

1. Het bestuur waakt over handhaving van de statuten en eventuele reglementen.

2. Wijziging van de statuten is slechts mogelijk in een vergadering die daartoe speciaal tenminste 1 week van te voren is bijeengeroepen.

3. Voor rechtsgeldige wijziging van de statuten dienen tenminste twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden van werknemerszijde aanwezig te zijn.



Artikel 18 Ontbinding

1. De RAS zal worden ontbonden door het bestuur met in achtneming van artikel 17 leden 2 en 3 van de statuten.

2. De RAS kan voorts worden ontbonden door hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties, hetzij door de werkgeversorganisatie, doordat zij bij aangetekend schrijven gericht aan het bestuur hun/haar medewerking aan de RAS opzeggen/opzegt. De RAS wordt alsdan geacht te zijn ontbonden aan het einde van het kalenderjaar.

3. Het bestuur is belast met de liquidatie. Een eventueel batig saldo bij liquidatie dient een bestemming te krijgen welke het doel van de RAS zoveel mogelijk nabij komt.

Artikel 19 Ministerieel waarnemer

Indien door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur van de RAS en de Minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 20 Inschrijving in het handelsregister

1. Het bestuur is verplicht de stichting te doen inschrijven in het handelsregister, gehouden door de Kamer van Koophandel binnen welker gebied de stichting haar zetel heeft en een authentiek afschrift van de akte, dan wel een authentiek uittreksel van de akte bevattende statuten, ten kantore van dat register neer te leggen.

2. Het bestuur of namens haar, de directeur, draagt zorg dat in bedoeld register steeds wordt ingeschreven, de naam, de voornamen, de woonplaats en het adres alsmede de geboortedatum van alle bestuursleden en andere personen, die de stichting kunnen vertegenwoordigen.

Artikel 21 Slotbepalingen

In gevallen waarin deze statuten of reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

REGLEMENT STICHTING RAAD VOOR ARBEIDSVERHOUDINGEN SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE (RAS)

Artikel 1 Definities

1. Schoonmaak- en glazenwassersbranche: de in Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen, waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend zoals aangegeven in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf ex artikel 1 lid 1.

2. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die een bedrijf uitoefent als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

3. Werknemer: degene bedoeld in artikel 1 lid 3 van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.

4. RAS: de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.

5. Premieplichtig loon: het loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, inclusief overwerk, met uitzondering van:
   a. uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Werkloosheidswet en hierop door de werkgever verstrekte aanvullingen;
   b. het genot van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto
   c. Het loon dat meer heeft bedragen dan het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen op jaarbasis blijft buiten aanmerking.

6. Administrateur: ingaande 1 januari 2010 treedt als administrateur op APG Pensioenbeheer B.V., gevestigd te Amsterdam, handelend onder de naam APG.



7. Statuten: de statuten Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassers-branche.

8. Reglement: het onderhavige reglement.

Artikel 2 Bijdrage

De hoogte der bijdrage in een bepaald jaar als bedoeld in artikel 14 onder b van de statuten is een voor elk jaar door het bestuur vast te stellen percentage van het totale premieplichtige loon der onderneming c.q. onderdeel van de onderneming in het lopende jaar waarin het schoonmaak- respectievelijk glazenwassersbedrijf wordt uitgeoefend, met in achtname van het daaromtrent bepaalde in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf.
Bedoeld percentage staat in artikel 47 CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf vermeld. In de bijdrage zijn de kosten voor de RAS en het O&O-fonds begrepen.

Artikel 3 Bijdragebetaling per loontijdvak

1. De werkgever betaalt de verschuldigde bijdrage zoals bedoeld in artikel 2 aan de RAS per loontijdvak. De RAS stuurt de werkgever hiervoor een premienota. De premie dient uiterlijk betaald te zijn binnen 14 dagen nadat het fonds de premienota verzonden heeft.

2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever de RAS machtigen de premie per loontijdvak automatisch af te schrijven van zijn rekening. De afschrijving vindt plaats op de 45e dag na afloop van het loontijdvak. Deze automatische afschrijving vervalt, indien daarvoor op de rekening van de werkgever onvoldoende saldo aanwezig is. Het bepaalde in lid 1 is dan van toepassing. De werkgever ontvangt voor de betaling een premienota van de RAS.

3. Aanlevering van gegevens over voorgaande loontijdvakken leidt tot herziening van de premie over deze loontijdvakken. Deze herziening maakt onderdeel uit van de eerstvolgende premienota. Op het moment van betaling of automatische afschrijving is het bepaalde in lid 1 en 2 van overeen-komstige toepassing.

4. Bij de voorlopige vaststelling van de bijdrage betaalt de werkgever de aldus vastgestelde premie aan de RAS. Het voorgaande laat onverlet de verplichting van de werkgever om de verschuldigde premie na de definitieve vaststelling ervan te betalen.

Artikel 4 Bezwaar

1. Bezwaren omtrent de (hoogte van de) door het bestuur bepaalde jaarlijkse bijdrage, als bedoeld in artikel 2 van dit reglement, over het premieplichtig loon dienen binnen 14 dagen na datum van verzending van de brief waarin het bedrag is bepaald, schriftelijk en gemotiveerd bij de RAS te zijn ingediend. Latere en niet schriftelijk ingediende bezwaren worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent (de hoogte van) de jaarlijkse bijdrage dan wel een andere klacht jegens de RAS geeft de werkgever nooit het recht enige betalingsverplichting jegens de RAS niet na te komen dan wel op te schorten.

2. Een bezwaarschrift als bedoeld in lid 1 van dit artikel dient, op straffe van niet-ontvankelijkheid, te voldoen aan de volgende eisen:
   – Het bezwaarschrift dient tijdig te zijn ingediend;
   – Het bezwaarschrift moet zijn voorzien van de relevante bijlagen (indien van toepassing);
   – Facturen betrekking hebbend op de premiebijdrage dienen volledig en tijdig te zijn voldaan.

Artikel 5 Betaling

1. De werkgever is verplicht de bijdrage, als bedoeld in artikel 2 van dit Reglement, aan de RAS te voldoen.

2. De RAS deelt het te betalen bedrag via de administrateur schriftelijk aan de werkgever mede onder vermelding van de termijn waarbinnen de betaling dient te geschieden.

3. Betaling dient te geschieden binnen 14 dagen na factuurdatum, tenzij de werkgever het fonds gemachtigd heeft de premie per loontijdvak automatisch af te schrijven van zijn rekening. In dat geval vindt de afschrijving automatisch plaats op de 45^{e} dag na afloop van het loontijdvak.

4. Enige betaling aan de RAS moet, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, plaatsvinden zonder enige korting en/of aftrek welke niet door de RAS is toegestaan, en geschieden door overschrijving

op de door de administrateur aangewezen postrekening en/of bankrekening.

5. Bij niet betaling binnen de in lid 3 van dit artikel bedoelde termijn, zal het dan verschuldigde bedrag worden verhoogd met de dan geldende wettelijke rente, zonder dat daartoe een nadere ingebrekestelling is vereist.

6. Bij niet betaling binnen de termijn als genoemd in lid 3 van dit artikel is de RAS zonder nadere ingebrekestelling gerechtigd alle kosten, zowel buitengerechtelijke als gerechtelijke, in rekening te brengen. De buitengerechtelijke incassokosten bedragen ten minste 15% van het openstaande bedrag en zijn verschuldigd zodra de RAS de vordering aan een derde ter incasso uit handen geeft. Daarnaast is het bestuur bevoegd de vastgestelde bijdrage met 10% te verhogen, met een minimum van € 15,–, wanneer de werkgever op grond van het hier bovenstaande in gebreke is.

7. Betaling dient te geschieden in Euro's, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

8. Klachten omtrent de (hoogte van) facturen dienen binnen 14 dagen na factuurdatum schriftelijk en gemotiveerd bij de administrateur van de RAS te zijn ingediend. Latere en niet schriftelijk ingediende klachten worden niet in behandeling genomen. Een klacht omtrent de (hoogte van) facturen dan wel een andere klacht jegens de RAS geeft de werkgever nooit het recht de betalingsverplichting jegens de RAS niet na te komen dan wel op te schorten en hetgeen vermeld bij lid 1 tot en met lid 5 van dit artikel zal overeenkomstig van toepassing zijn en blijven.

9. Door de werkgever gedane betalingen strekken steeds eerst ter afdoening van alle verschuldigde rente en kosten en vervolgens van opeisbare facturen die het langst openstaan, zelfs al vermeldt de werkgever dat de betaling betrekking heeft op een latere factuur.

10. De werkgever kan te allen tijde uitsluitend bevrijdend aan de RAS betalen.

11. Met betrekking tot door de werkgever aan de RAS verschuldigde bedragen kan de werkgever zich niet beroepen op verrekening.

12. Ingeval van liquidatie, insolventie, faillissement of surseance van betaling van de werkgever zullen de verplichtingen van deze werkgever geheel en onmiddellijk opeisbaar zijn.

Artikel 6 Financiering van de doeleinden

1. Het bestuur zal de activiteiten genoemd in de statuten van de RAS geheel of ten dele kunnen financieren.
   Een daartoe strekkend besluit zal steeds worden genomen op basis van een verzoek van de betrokken instellingen, respectievelijk een besluit van het bestuur zelf tot het doen van activiteiten. Een en ander zal steeds eenmalig of periodiek moeten worden onderbouwd door begrotingen op basis waarvan de te verstrekken financiële middelen kunnen worden vastgesteld.

2. De in lid 1 bedoelde instellingen zijn gehouden verantwoording omtrent bestedingen van de ontvangen financiële middelen af te leggen, indien het bestuur daarom verzoekt.

Artikel 8 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht aan de administrateur tijdig alle gegevens te verstrekken ter uitvoering van dit reglement. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat de RAS de beschikking krijgt over alle door het bestuur nodig geoordeelde gegevens, op een wijze als door het bestuur aangegeven.

2. De werkgever is verplicht aan een door de RAS aan te wijzen persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door de RAS nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van dit reglement.

Artikel 8 Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 9 Wijziging

Het bestuur van de RAS heeft het recht dit reglement te wijzigen. Wijziging van het reglement wordt ten minste veertien kalenderdagen voor inwerkingtreding bekendgemaakt.



UITVOERINGSREGLEMENT COMMISSIE CONTROLE CAO

Artikel 1 Taak

Er bestaat een Commissie Controle CAO binnen de RAS (hierna: Commissie).
De Commissie ziet erop toe dat de bepalingen van de CAO's in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: CAO's) algemeen en volledig worden nageleefd. De Commissie is ingesteld door de RAS. Op deze wijze wordt invulling gegeven aan het bepaalde in artikel 2 lid 2 sub n van de Statuten van de RAS.

Artikel 2 Toezicht op naleving cao

1. De Commissie ziet toe op naleving van de CAO's.

2. De Commissie houdt dit toezicht door het uitvoeren van controles.

3. De Commissie kan de controles op de naleving van de CAO's opdragen aan een daartoe aangewezen instelling.

4. De werkgever is verplicht te allen tijde medewerking te verlenen aan de controles.

Artikel 3 Samenstelling en besluitvorming commissie

1. De Commissie bestaat uit minimaal twee leden van werkgeverszijde en twee leden van werknemerszijde.

2. De leden van de Commissie worden aangewezen door het bestuur van de RAS, op voordracht van de bij de CAO betrokken werknemers- en wergeversorganisatie(s).

3. De leden van de Commissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid. De leden zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.

4. De leden kiezen uit hun midden jaarlijks een voorzitter.

5. Binnen de Commissie komen er twee stemmen toe aan de aanwezige leden-werknemers en twee aan de aanwezige leden wergevers.

6. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen. Als de stemmen staken wordt het bestuur van de RAS gevraagd een besluit te nemen.

Artikel 4 Controles

1. De door de Commissie te houden controles dienen met voldoende waarborgen te zijn omkleed.

2. De Commissie controleert steekproefsgewijs alle werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO's.

3. Bij het ter plaatse controleren van de werkgever dient ruim voor aanvang van een controle, aan de werkgever te zijn gemeld dat er een onderzoek gaat plaatsvinden.

4. De Commissie kondigt haar controles bij de werkgever schriftelijk aan onder vermelding van datum en plaats van het onderzoek.

5. Bij schriftelijk onderzoek door de Commissie, dient de werkgever op duidelijke wijze te worden meegedeeld welke gegevens binnen welke termijn hij aan de Commissie beschikbaar dient te stellen.

Artikel 5 Ernst en verwijtbaarbeid van overtredingen

1. De Commissie stelt de te controleren CAO-artikelen periodiek vast en kan nadere regels stellen over de mate van verwijtbaarheid en ernst van overtredingen van de CAO's.

2. De Commissie beoordeelt de verwijtbaarheid en ernst van bij de controle geconstateerde overtredingen van de CAO's.

Artikel 6 Hercontroles

1. Indien de mate van verwijtbaarheid en ernst van de overtreding hiertoe aanleiding geven kan de Commissie een eerste hercontrole uitvoeren.

2. Afhankelijk van de uitkomst van een eerste hercontrole kan de Commissie besluiten tot een tweede hercontrole.

Artikel 7 Kosten hercontrole

1. De directe kosten van een eerste of tweede hercontrole worden door of namens de Commissie doorbelast aan de betreffende werkgever met een minimum van € 370.

2. De werkgever is verplicht de kosten van een hercontrole te voldoen binnen de betalingstermijnen als genoemd in het reglement van de Stichting RAS.

3. Indien de werkgever niet aan de verplichting in lid 2 van dit artikel voldoet, is de werkgever in verzuim en komen de gerechtelijke en buitengerechtelijke invorderingskosten voor zijn rekening; dit alles vermeerderd met de wettelijke rente.

Artikel 8 Forfaitaire schadevergoeding

1. Bij het stelselmatig niet naleven van de CAO's, zoals bedoeld in artikel 9 van het reglement, is de werkgever verplicht aan de RAS een forfaitaire schadevergoeding te betalen. De forfaitaire schadevergoeding bedraagt 0,1% van de loonsom in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de procedure als bedoeld in artikel 9 aanhangig is gemaakt met een minimum van € 2.500,00 en een maximum van € 10.000,00.

2. De forfaitaire schadevergoeding dient ter dekking van de kosten die de Commissie maakt terzake van het toezicht houden op de naleving van de CAO's en terzake van de aanhangig gemaakte procedure.

3. De RAS hoeft niet aan te tonen, dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd, ook daadwerkelijk heeft geleden.

4. Het bestuur van de RAS kan besluiten geheel of gedeeltelijk af te zien van het vorderen van deze schadevergoeding indien, naar het oordeel van het bestuur, bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Artikel 9 Sanctie

Indien de Commissie na tenminste twee hercontroles concludeert dat de werkgever de CAO overtreedt en indien de Commissie concludeert dat de geconstateerde overtredingen na de tweede hercontrole niet zijn beëindigd, is er volgens de Commissie sprake van het stelselmatig niet naleven van de CAO en zijn er de volgende mogelijkheden:

a. het via de RAS instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet CAO) en artikel 3 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van CAO's (Wet AVV). De bevoegdheid tot het instellen van een dergelijke schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en Wet CAO) dragen CAO-partijen daartoe over aan de RAS.
b. een schadevergoedingsactie kan worden ingesteld twee weken nadat de werkgever schriftelijk over dit besluit van het bestuur op de hoogte is gesteld.
c. besluiten tot publicatie van het aanhangig maken van de procedure als bedoeld onder sub a van dit artikel.

Artikel 10 Informatieplicht van de werkgever

1. De werkgever is verplicht aan de Commissie tijdig alle gegevens te verstrekken ter uitvoering van dit reglement. Daarbij dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat de Commissie de beschikking krijgt over alle nodig geoordeelde gegevens, op een wijze als door de Commissie aangegeven.

2. De werkgever is verplicht aan een door de Commissie aan te wijzen instelling / persoon inzage te verlenen in de administratie van de werkgever met betrekking tot de zakelijke gegevens en bescheiden, waarvan de inzage door de RAS nodig wordt geoordeeld voor een goede uitvoering van dit reglement.



3. Indien een werkgever de verplichtingen uit bovenstaande leden niet nakomt, geldt dit als een ernstige en verwijtbare overtreding van dit reglement.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In de gevallen, waarin de toepassing van dit reglement tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan de Commissie een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen in dit uitvoeringsreglement.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2016 en voor zover het betreft artikel 38 tot en met 31 december 2017 en de Artikelen 1, 36, 37, 45, 46 en 47 inclusief bijbehorende statuten en reglementen tot en met 31 december 2018.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Het besluit van 9 september 2014 (Stcrt. 2014, nr. 23638) tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf wordt ingetrokken.

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2016 en vervalt met ingang van 1 januari 2019 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 20 mei 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes